

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома



Кирсанова М.А.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
Управляющего Совета
школы



Лоцманова Л.И.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКОУ
Семилукской В(С) ОШ



Шершнева М.П.

Положение об оплате труда в МКОУ Семилукской вечерней (сменной) общеобразовательной школе

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в МКОУ Семилукской вечерней (сменной) общеобразовательной школе Семилукского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году, и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 № 693, постановлением администрации Семилукского муниципального района от 21.03.2016 г. № 165 «Об утверждении положений по оплате труда в образовательных учреждениях, подведомственных отделу по образованию и опеке администрации Семилукского муниципального района Воронежской области и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений за счет средств областного 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 и его заместителей.

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 работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании 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. Положение об оплате труда в общеобразовательном учреждении 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 общеобразовательного учреждения.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 7 к приказу №887).

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 общеобразовательном учреждении.

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 общеобразовательного учреждения.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

3. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении осуществляется в пределах объема средств общеобразовательного учреждения 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 бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

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

страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{оо}$.

Фактическая доля $\text{ФОТ}_{ст}$ ежегодно устанавливается общеобразовательным учреждением в диапазоне от 10 до 30% от общего ФОТ .

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, заместителей руководителя), педагогического (учителя, воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

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

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

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

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

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

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\text{ФОТ}_у = \text{ФОТ}_{аз} + \text{ФОТ}_{наз} + V_{кх}, \text{ где:}$$

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

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

V_{кх} – выплаты компенсационного характера.

Доли $\text{ФОТ}_{аз}$ – не более 90%, $\text{ФОТ}_{наз}$ – не менее 10%.

Соотношение между $\text{ФОТ}_{аз}$ и $\text{ФОТ}_{наз}$ учителей определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание (Приложение 1) общеобразовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12 % (общеобразовательное учреждение работает в двухсменном режиме), из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 5 % от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 5% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала может быть установлена в диапазоне от 65 до 80%.

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

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Зарплата работников общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп = Od + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

Всх – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Од = Б \times K_c \times K_n$, где:

Б – оклад по ПКГ (Приложение 7 к приказу от 12.08.2014 №887);

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательного учреждения (город - 1);

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

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. 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	
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 данном учреждении; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.
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	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
			Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.	Руководящим работникам, педагогическим работникам 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 пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных учреждениях со дня окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности.
4.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности;	1.2	Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательном учреждении (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.
4.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности (при наличии диплома с отличием);	1.25	
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	1.2	

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательном учреждении.

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

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

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

О_{аз} – оплата за аудиторную занятость;

О_{наз} – оплата за неаудиторную занятость.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

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

Б – оклад по ПКГ (Приложение 7 к приказу от 12.08.2014 №887);

К_с - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательного учреждения (город - 1);

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

Φ_н - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Н_{чс} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

К_{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

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

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (К_{пр})

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение К _{пр}
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	Начальная школа		1		1	2		4	1,15
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
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.	Технология		0,5				1	1,5	1,05

15.	Физическая культура		0,5			1	1,5	1,05
16.	Музыка		0,5				0,5	1
17.	ОБЖ		0,5				0,5	1
18.	Элективные и факультативные курсы, краеведение (историческое, географическое)		1					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 (маленькие дети, химия, информатика (1;0));

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

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

С учетом специфики основной общеобразовательной программы общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательном учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

В пределах фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении 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 общеобразовательного учреждения.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость.

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

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

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

U_п – фактический объём часов по учебному плану учреждения (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 общеобразовательном учреждении, определяется по следующей формуле:

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

U_{пназ} – количество часов неаудиторной занятости.

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

Таблица 5.

Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС

№ 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.
9.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
10.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации.		

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$Z_{\text{пр}} = O_{\text{др}} + C_{\text{р}} + M_{\text{п}}_{\text{р}}$, где:

$Z_{\text{пр}}$ – заработная плата руководителя;

$O_{\text{др}}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$C_{\text{р}}$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$M_{\text{п}}_{\text{о}}$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

$O_{\text{д}_p} = (B \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}) \times K_{\text{эф}}$, где:

$O_{\text{др}}$ – оклад руководителя;

B – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету;

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

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

$C_{\text{кв}}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

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

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

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

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

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педработник от нормативного ($K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций.

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

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

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{групп}} = 2,5$

2 группа – $K_{\text{групп}} = 2,2$

3 группа – $K_{\text{групп}} = 1,9$

4 группа – $K_{\text{групп}} = 1,6$

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

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

$O_{\text{др}}$ - должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

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

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

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере до 100% должностного оклада (в пределах ФОТ);

4 – количество кварталов в году.

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

$V_{\text{ст1}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} \times k_1$ (k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций (приложения 3, 4 к положению));

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения.

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

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения устанавливаются на 10% - 60% ниже должностного оклада руководителя (без учета выплат за отраслевые награды и повышающей надбавки по итогам аттестации).

Фонд стимулирования заместителей руководителя состоит из 4 квартальных премий. Размер стимулирующих выплат заместителей руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается ежеквартально. Расчет производится на основании премии начисленной руководителю школы за соответствующий квартал. Премия каждого заместителя за квартал составляет от 10 до 50% премии руководителя (учитывается личный вклад заместителя за исчисляемый период) и при наличии стимулирующего фонда административно-управленческого персонала.

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

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

7. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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, учебной мастерской применяется формула:

$K = B \times K_p$, где:

К – компенсационные выплаты;
Б – оклад по ПКГ (Приложение 7 к приказу от 12.08.2014г. №887);
Кр – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 6).

Таблица 6.

Размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство	0,20
2.	За делопроизводство	0,15
3.	За обслуживание сайта школы	0,20
4.	За формирование базы данных РИС выпускников ГИА	0,20

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении.

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 общеобразовательного учреждения 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, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены и изменены как на уровне учредителей общеобразовательных учреждений, так и на уровне самих учреждений.

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

Руководитель общеобразовательного учреждения 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.

Премия может быть выплачена директору школы и его заместителям при совмещении должности учителя по критериям и показателям оценки качества труда учителя.

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

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся

с учётом фактически отработанного времени.

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

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

8.3. Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган государственного управления учреждения, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственного управления общеобразовательной организации, 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 государственного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В общеобразовательном учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с её Уставом.

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

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

В случае если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки 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;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

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

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

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

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 учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся							
		малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 до 400 человек	от 401 до 550 человек	от 551 до 725 человек	726 и более человек
1.	Руководящие работники								
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.). Дополнительно:	0,5	0,75	1,25	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0
	- для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся;	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	2,0
	- для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками.	0,25 за каждую площадку, но не более 1,0							

1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	-	-	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический персонал								
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1	1
2.4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов							
2.5.	Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования)	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.6.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня							
2.7.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0 на каждые последующие 100 человек 0,25
2.8.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
2.9.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.10.	Педагог-библиотекарь (должность	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0

	библиотекаря исключается)								
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: Уборщик производственных и служебных помещений	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м. убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены							
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации							
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0

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

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб
управления общеобразовательной организацией**

Таблица 1

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

При установлении группы по оплате труда руководителя общеобразовательной организации контингент обучающихся

(воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

Таблица 2

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

Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО)

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Результативность учебной деятельности		
1.1.	Охват детей школьного возраста микрорайона обучением (в т.ч. экстернатом и другими формами обучения) - ниже 100%; - 100%.	-2,0 1,0
1.2.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.3.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону	1,0 1,5
1.4.	Количество выпускников 9-х классов, выбравших дополнительно для сдачи в форме ОГЭ (ГИА) один предмет - до 20%; - свыше 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.5.	Количество выпускников 9-х классов, выбравших дополнительно для сдачи в форме ОГЭ (ГИА) два предмета - ниже в сравнении с прошлым годом; - выше в сравнении с прошлым годом	0 0,5
1.6.	Количество выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 1,0 0,5
1.7.	Количество выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 1,0 0,5
1.8	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений (русский язык) в 4 классе - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	-1,0 1,0 -0,5 0,5
1.9	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений (математика) в 4 классе - ниже значения прошлого года, - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	-1,0 1,0 -0,5 0,5
1.10	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений (окружающий мир) в 4 классе - ниже значения прошлого года;	-1,0

№ п/п	Показатель	Баллы
	- выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	1,0 -0,5 0,5
1.11.	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений (комплексная работа) в 4 классе - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	-1,0 1,0 -0,5 0,5
1.12.	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	0 1,0 -0,5 0,5
1.13	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах муниципального уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.14	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах регионального уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.15.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах всероссийского и международного уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 3,0
1.16.	Количество обучающихся, ставших лауреатами и победителями очных и дистанционных олимпиад и конкурсов, проводимых сторонними организациями и учреждениями - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.17.	Количество выпускников 11 классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе - свыше 65%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности		
2.1	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности на уровне начального общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.2	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности на уровне основного общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года. - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной	

№ п/п	Показатель	Баллы
	деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
2.6	Количество обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.) - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.7.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.8.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.9.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровнях - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях		
3.1	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - проводной; - беспроводной.	0,5 1,0
3.2.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.3.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения - ОО является центром дистанционного обучения; - ОО является потребителем услуг дистанционного обучения.	2,0 1,0

№ п/п	Показатель	Баллы
3.4.	Количество педагогов, имеющих персональное АРМ ПК (ноутбук), принтер (МФУ), медиапроектор (интерактивная доска, телевизор ¹) - менее 90%, - от 90% до 100%, - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
3.5.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии цифровой лаборатории - да; - нет.	1,0 0
3.6.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии робототехнического комплекта - да; - нет.	1,0 0
3.7.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьного телевидения - да; - нет.	1,0 0
3.8.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной фотостудии - да; - нет.	1,0 0
3.9.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной музыкальной студии - да; - нет.	1,0 0
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.) - нет, - да.	0 1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся - нет, - да.	0 1,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года - нет, - да.	0 1,0
4.4.	Ежеквартальная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 0,5
4.5.	Ежемесячная частота обновления информации на школьном сайте - нет,	0

¹ При наличии всех перечисленных компонентов.

№ п/п	Показатель	Баллы
	- да.	1,0
4.6.	Еженедельная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 2,0
4.7.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС - нет, - да	0 1,0
4.8.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики - нет, - да	0 1,0
4.9	В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы общественно-государственного управления - нет, - да	0 1,0
4.10.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа - нет, - да	0 1,0
4.11.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР - нет, - да	0 1,0
4.12	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию один раз в учебную четверть - нет, - да	0 0,5
4.13	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию ежемесячно - нет, - да	0 1,0
4.14	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию еженедельно - нет, - да	0 2,0
4.15	Наличие электронного документооборота - нет, - да	0 1,0
4.16.	Наличие действующего электронного дневника - нет, - да	0 1,0
4.17	Наличие действующего электронного журнала - нет,	0

№ п/п	Показатель	Баллы
	- да	1,0
4.18	Наличие действующей электронной учительской - нет, - да	0 1,0
4.19	Наличие предоставления некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (ответы на обращения и др.) - нет, - да	0 1,0
4.20	Наличие внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся - нет, - да	-1,0 1,0
4.21	Наличие сетевого взаимодействия в целях реализации основной образовательной программы (наличие соглашений, договоров, положений, пакета учебно-программной документации, планов, комплекта методического обеспечения, обучающихся, осваивающих данную программу) - нет, - да.	0 1,0
4.22	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на муниципальном уровне - нет, - да.	0 0,5
4.23	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на региональном уровне - нет, - да.	0 1,0
4.24	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на федеральном и международном уровне - нет, - да.	0 1,5
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Количество обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше)	1,0 2,0 1,0
5.2.	Количество обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях - от 5% до 10%; - свыше 10%, - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше).	1,0 2,0 1,0
5.3.	Количество обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни - более 50%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-3,0 -1,0 2,0
5.4.	Количество обучающихся, поступивших в ОО не из своего микрорайона, при условии 100%-ного охвата обучением детей школьного возраста микрорайона - равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0

№ п/п	Показатель	Баллы
5.5.	Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО - да, - нет.	-2,0 1,0
5.6.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО) - нет, - да.	-1,0 1,0
5.7.	Количество обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ОО, от общего количества обучающихся (за исключением обучающихся, которым данное горячее питание противопоказано) - менее 90%, - от 90% до 100% , - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.8.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны - нет, - да.	0 0,5
5.9.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории - нет, - да.	0 0,5
5.10	Наличие автоматизированной системы контроля доступа - нет, - да.	0 0,5
5.11.	Количество обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; -отсутствие случаев травматизма.	-3,0 1,0 2,0
5.12.	Количество работников, получивших в течение года травмы на производстве - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; -отсутствие случаев травматизма.	-3,0 1,0 2,0
5.13	Количество обучающихся, прошедших диспансеризацию за отчётный учебный год, от общего количества обучающихся, подлежащих диспансеризации - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.14.	Количество работников ОО, прошедших диспансеризацию за отчётный учебный год, от общего количества работников, подлежащих диспансеризации: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.15.	Наличие безбарьерной среды - отсутствие;	-1,0

№ п/п	Показатель	Баллы
	- наличие.	1,0
5.16.	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД) - наличие правонарушений; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие правонарушений.	-3,0 1,0 2,0
5.17.	Количество обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере - наличие обучающихся, находящихся на учёте; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие обучающихся, находящихся на учёте.	-3,0 1,0 2,0
5.18	Обеспеченность обучающихся учебниками - менее 100%; - 100%.	-2,0 1,0
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.	-3,0 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3,0 1,0
6.3.	Фонд оплаты труда педагогических работников - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Фонд 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.	Фонд стимулирования труда в общем фонде оплаты труда - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров свыше 5%, больше в сравнении с прошлым учебным годом;	1,0 0,5
6.7.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности свыше 5%, больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.8.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	-3,0 1,0 1,0
Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		
7.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников	

№ п/п	Показатель	Баллы
	- да - нет, - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 1,0 0,5
7.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень - да, - нет.	2,0 0
7.3.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды - да, - нет	1,0 0
7.4.	Количество 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%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального этапа очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства - да, - нет.	2,0 0
7.6.	Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников - свыше 15%, - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
7.7.	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - до 15%, - 15% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	-2,0 2,0 1,0
7.8.	Количество педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - до 25%, - 25% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	-2,0 2,0 1,0
7.9.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), подготовленных педагогическими и административными работниками - до 20%, - 20% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.10.	Количество педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц - до 10%, - 10% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.11.	Количество педагогических и административных работников, являющихся региональными, всероссийскими и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том	

№ п/п	Показатель	Баллы
	числе члены жюри) - до 10%, - 10% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.12	Количество педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по реализации ФГОС (всех уровней общего образования) - до 25%, - 25% и более.	0 2,0
7.13.	Количество педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по персонифицированной модели - больше в сравнении прошлым учебным годом	1,0
7.14.	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование по профилю преподаваемых предметов (курсов) - 80% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
		159,5

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

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1.	от 159,5 до 147	1,0
2.	от 146,5 до 135	0,9
3.	от 134,5 до 122	0,8
4.	от 121,5 до 109	0,7
5.	от 108,5 до 96	0,6
6.	от 95,5 до 84	0,5
7.	от 83,5 до 72	0,4
8.	от 71,5 до 59	0,3
9.	от 58,5 до 46	0,2
10.	от 45,5 до 30	0,1
11.	Менее 30	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», % ² (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.
	Успешность при проведении пробного ЕГЭ(ОГЭ) на уровне ОУ	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" / 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.
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной	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

² 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.

самостоятельности (П 2)			
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (ПЗ)	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 = 10. от 100% до 70% = 10 баллов; от 69% до 40% = 8 баллов; от 39% до 28% = 5 баллов; от 27% до 10% = 3 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % ³ (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 10 от 0 до ±(5-15)% = 10 баллов; ±(16-20)% = 5 баллов; ±(21-25)% = 0 баллов; ±(26 и более)% = -10 баллов.
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И 1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100%	Максимальный балл = 10 свыше 10%=10 баллов от 5% до 10%=5 баллов от 0 до 5%%=1 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	1. При участии в <u>очных мероприятиях:</u> 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:

³ Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			<ul style="list-style-type: none"> - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. <p>Уровень ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. <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.
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	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)

предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)			
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)	<p>Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1):</p> <p>а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;</p> <p>б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, подготовка кабинетов к новому учебному году;</p> <p>в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни (питание);</p> <p>г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде;</p> <p>д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию</p>	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов)
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)	<ul style="list-style-type: none"> - <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.
Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
3.1. Использование	Наличие открытых мероприятий с	Предоставление справок с анализом	Количество баллов определяется путём

<p>инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)</p>	<p>использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, др.. (И 3.7.1)</p>	<p>открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = до 8 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = до 6 баллов; - <i>уровень ОО</i> = от 1 до 5 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.</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> = до 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = до 8 баллов. - <i>уровень школьного округа</i> = до 5 баллов. - <i>уровень ОО</i> = от 1 до 5 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 = 5баллов 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>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;</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (совещаниях, педсоветах) (И 3.10.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	<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 = 5 баллов; - всероссийский уровень = 4 баллов; - региональный уровень = 3 баллов; - муниципальный уровень = 2 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	Максимальный балл =5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл (1 раз в год)
3.7. Участие учителя в работе жюри 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	Региональный уровень: - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла. ОУ: -эксперт = до 4 баллов -организатор =2 балла -дежурный=1балл -член жюри=1балл
3.8. Интенсивность и напряженность труда учителя	А) качественная работа с ЭЖ Б) Работа в режиме 2-х смен (более 8 окон) В) качественное замещение уроков Г) Сопровождение обучающихся в г.Воронеж	Информация о проверке ЭЖ Заявление педагога и приказ по школе Приказ о замещениях по ОУ Приказ по школе	До 2 баллов До 2 баллов От 1 до 2 баллов До 3 баллов
3.9. Исполнительская дисциплина	А) Дежурство по ОУ Б) Ведение школьной документации без замечаний	Приказ по ОУ Информация о проверке	От 1 до 2 баллов 1б (в четверть)
3.10.Имид ОУ	Представление ОУ	Положительные отзывы участников	До 3 баллов

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

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

I квартал:

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

II квартал:

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

III квартал:

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

IV квартал:

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

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

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