Принято Утверждаю

на собрании трудового коллектива

(протокол №1 от 27.02.2015 г.) Директор \_\_\_\_\_\_ О.В.Гринькова

(приказ № 6 от 27.02. 2015г.)

Согласовано

с председателем профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Б. Гольцова

«27» февраля 2015г.

Согласовано с

Управляющим советом

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н.Медведева

(протокол № 3 от 27.02 2015)

**Положение**

**об оплате труда работников**

**МБОУ БГО СОШ № 4**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда в МБОУ БГО СОШ № 4

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. №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, Программой

поэтапного совершенствования системы оплаты труда 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 Воронежской области,

утверждённым приказом департамента образования, науки и молодёжной

политики Воронежской области от 26 июня 2013 г. № 693, а так же приказом

департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области

от 12.08.2014 г. № 887 « Об утверждении примерных положений об оплате труда

в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской

области и иных организаций, подведомственных департаменту образования,

науки и молодёжной политики Воронежской области», на основании решения

Борисоглебской городской думы от 25.02.2015г. № 307 «Об утверждении

Примерного положения о системе оплаты труда в муниципальных

образовательных организациях и иных муниципальных организациях,

обеспечивающих деятельность учреждений социальной сферы, расположенных

на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области».

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников образовательной организации за счет средств областного бюджета, бюджета Борисоглебского городского округа Воронежской области 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 муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

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

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

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

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 ТК РФ;

- порядка аттестации работников , 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 образовательных организаций.

**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), 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.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящим в соответствующую профессионально-квалификационную группу, 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 определяются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление организацией.

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

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

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда организации.

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 организации.

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

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

**, где:

**ФОТ** – фонд оплаты труда образовательной организации;

**S** – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования;

**Кs**– коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации общеобразовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в 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 Кs = 1.

**Уч.р** – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных 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 организации состоит из базовой части (включая выплаты компенсационного характера) (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоо = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоох ш, где:

**ш** – стимулирующая доля ФОТоо

Значения стимулирующей доли ФОТоо

**-** 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 организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала (учителя, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного персонала (вожатые, лаборанты и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.) и служащих (секретарь, бухгалтер и др.) организации. В общеобразовательной организации базовая частьфонда оплаты труда складывается из:

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

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

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

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

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

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

ФОТу= ФОТаз+ФОТназ+Вкх, где:

ФОТаз – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТназ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

Вкх – выплаты компенсационного характера.

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

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

4.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание 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:

- не более 13 % на 01.09.2014 года;

- не более 12 % на 01.09.2015 года

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 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;

- образовательная организация имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки, при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат;

- организация работает в двухсменном или круглосуточном режиме.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее установленных значений

**-** на 1 сентября 2014 не менее 68 %;

**-** на 1 сентября 2015 не менее 70 %;

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

**5. Расчёт заработной платы работников.**

5.1. Заработная плата работников организации определяется по следующей формуле:

, где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

**Всх** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

 , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 7);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению организации (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 соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу**

**(должностному окладу) ставке заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **РазмерКн** | **Примечания** |
| 1. | Всем работникам, кроме руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, 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[[1]](#footnote-2) |
|  |  |  |
| 2. | Работникам, кроме руководителя организации, заместителей руководителя главного бухгалтера 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. Выплата осуществляется в пределах фонда оплаты труда  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;  - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях;  - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности в учреждениях образования. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 1.05 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 1.10 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 1.15 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 1.20 |
| 3. | Педагогическим работникам, а также специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 |
| 3.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный …» и др.); | 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 организациях со дня заключения трудового договора.  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 организаций либо образовательной организации высшего образования. |
| 4.1. | - с образовательной организацией, расположенной в городской местности | 1.2 |
| 4.2. | - с образовательной организацией, расположенной в городской местности(при наличии диплома с отличием) | 1.25 |
| 5. | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения). | 1.2 |  |
| 6. | Учителям и другим педагогическим работникам за дистанционное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, числящимися в контингенте муниципальных образовательных организаций Воронежской области (при наличии соответствующего медицинского заключения). | 1.2 |  |

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



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

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной организации.

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

**,** где:

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

**Оаз** – оплата за аудиторную занятость;

**Оназ**– оплата за неаудиторную занятость.

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

 , где:

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

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

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

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

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

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

Таблица 2.

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

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

Таблица 3.

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Предметы** | **Показатели** | | | | | | **Сумма баллов** | **Значение Кпр** |
|  | **ЕГЭ** | **Подготовка** | **Лабораторные** | **Условия** | **Тетради** | **ТБ** |
| 1. | Начальная школа |  | 1 |  |  | 2 |  | 3 | 1,1 |
| 2. | Русский язык | 2 | 1 |  |  | 2 |  | 5 | 1,15 |
| 3. | Литература | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 4. | Иностранный язык | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 5. | Математика | 2 | 0,5 |  |  | 2 |  | 4,5 | 1,15 |
| 6. | История, обществознание, экономика, право | 1 | 1 |  |  | 1 |  | 3 | 1,1 |
| 7. | Естествознание |  | 0,5 | 1 |  |  |  | 1,5 | 1,05 |
| 8. | География | 1 | 0,5 |  |  | 1 |  | 2,5 | 1,1 |
| 9. | Физика | 1 | 0,5 | 1 |  | 1 |  | 3,5 | 1,15 |
| 10. | Химия | 1 | 0,5 | 1 | 1 |  | 1 | 4,5 | 1,15 |
| 11. | Биология | 1 | 0,5 | 1 |  |  |  | 2,5 | 1,1 |
| 12. | Информатика и ИКТ | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 | 4 | 1,15 |
| 13. | Изобразительное искусство, МХК |  | 0,5 |  |  |  |  | 0 | 1 |
| 14. | Черчение |  | 0,5 |  |  | 1 |  | 1,5 | 1,05 |
| 15. | Технология, трудовое обучение |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 16. | Физическая культура |  | 0,5 |  |  |  | 1 | 1,5 | 1,05 |
| 17. | Музыка |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |
| 18. | КО |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |
| 19. | ИИД |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |
| 20. | Элективные курсы (предметы) |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |
| 21. | ОБЖ |  | 0,5 |  |  |  |  | 0,5 | 1 |

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

, где:

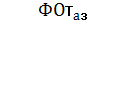
***ФОТаз*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

***ФОТазф*** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

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

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

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

, где:

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

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

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

Оназ= Скл-час × Упназ, где:

**Упназ** – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в общеобразовательной организации.

Таблица 4.

**Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | **Название** | **Единица измерения, (час) количество затраченного времени** | **Аннотация** |
| 1. | Экскурсия | 1–3 | Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д. |
| 2. | Конкурс  Олимпиада  Турнир  Соревнование | 2–4 | Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов |
| 3. | Семинар  Конференция | 1–2 | Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов |
| 4. | Индивидуальные занятия | 1 | Индивидуальная работа с учеником |
| 5. | Консультация | 1 | Учащийся формулирует вопросы самостоятельно |
| 6. | Он-лайн занятия | 1 | Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами. |
| 7. | Постановка.  Репетиция. Выступление | 1 - 6 | Подготовка коллективного публичного выступления |
| 8. | Исследовательская практика | 1 - 6 | Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях |
| 9. | Летняя школа | 12–24 |  |
| 10. | Проект | 2 – 8 | Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта. |
| 11. | И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации. | | |

# 6. Расчет заработной платы руководителей

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

**Зпр = Одр+Ср+Мпр**, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

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

**Ср**– стимулирующие выплаты руководителя;

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

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации за год, предшествующий расчётному, коэффициентов и надбавок:

-коэффициент за группу оплаты труда по объемным показателям;

-коэффициент за квалификационную категорию по итогам аттестации руководящих работников или сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемые постановлением администрации Борисоглебского городского округа Воронежской области;

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

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

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

**Одр**- оклад руководителя;

**СЗпоо** - средняя заработная плата работников, сложившаяся в общеобразовательной организации за год, предшествующий расчётному;

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

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

**Скв** - сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия[[2]](#footnote-3)), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплата 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 общеобразовательной организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением фактической численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл.бухгалтер)[[3]](#footnote-4).

Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

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

Объемные показатели деятельности организаций, характеризующие масштаб руководства, устанавливаются по типам учреждений постановлением администрации Борисоглебского городского округа.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей, постановлением администрации Борисоглебского городского округа Воронежской области.

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

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

**Коэффициенты за группу оплаты труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Тип образовательной организации** | **Коэффициент за группу оплаты** | | | |
| **1 группа** | **2 группа** | **3 группа** | **4 группа** |
| 1. | Общеобразовательные организации | 3,0 | 2,5 | 2 | 1,5 |

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен учредителем организации в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.4. настоящего Положения.

Коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание рассчитывается по следующей формуле:

, где

Ккат – коэффициент за квалификационную категорию (0,05);

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

Кнагр – коэффициент за государственные награды, Почетные звания:

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

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

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

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 организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

, где:

**Ср**– размер стимулирующей выплаты руководителя организации;

**ФОТстр(к)** – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

**Кстр**– коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, выполнением задания по параметрам деятельности муниципального бюджетного учреждения, являющегося приложением к договору о взаимоотношениях администрации Борисоглебского городского округа и муниципального бюджетного учреждения и эффективности деятельности руководителя. Достижение указанных показателей фиксируется в единой региональной системе рейтингования организаций по группам в зависимости от их типов. Диапазон **Кстр** устанавливается в пределах от 0 до 1.

В других случаях размер стимулирующих выплат определяется в порядке, утвержденном учредителем.

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

6.5. Размеры выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы руководителям организаций устанавливаются распоряжением администрации Борисоглебского городского округа.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50% ниже средней заработной платы, сложившейся по организации за год, предшествующий расчётному, с учётом коэффициента за группу оплаты труда по объемным показателям.

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

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

6.7. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю образовательной организации 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, осуществляющим деятельность во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты **з**а работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностной оклад работника.

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

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе, 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:

**К = Б х Кр**, где:

**К** – компенсационные выплаты;

**Б** – оклад по ПКГ;

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

Таблица

**Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды работ** | **Значение**  **Кр** |
| 1. | Классное руководство: | 0,10 |
| 2. | Заведование кабинетами, лабораториями | 0,10 |
| 3. | Заведование учебными мастерскими | 0,10 |
| 4. | Заведование учебно-опытными (учебными) участками | 0,15 |
| 5. | Руководство методическим объединением | 0,10 |
| 6. | Руководство научным обществом обучающихся | 0,10 |
| 7. | За работу неосвобожденному председателю профсоюзного комитета | 0,10 |

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

Учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачиваются пропорционально количеству обучающихся.

7.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

**8. Стимулирующие выплаты**

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью Положений об оплате труда организаций, утверждаемых приказом по учреждению. Руководитель организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам.

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

Показатели стимулирующих выплат социальному педагогу, педагогу-

психологу, классным руководителям, педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально- неблагополучных семей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Расчет показателя | Баллы |
| 1. | **Учебная деятельность** | | |
| 1.1 | Качество освоения учебных программ детьми из социально неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении | Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска |  |
| 1.2. | Динамика учебных достижений | Количество обучающихся группы риска, повысивших оценку по итогам периода |  |
| 1.3. | Результативность, участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др. | Количество обучающихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д. |  |
| 1.4. | Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА | Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска |  |
| 1.5. | Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска | Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска |  |
| 2. | **Воспитательная работа** | | |
| 2.1 | Работа с обучающимися группы риска | Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов |  |
| 2.2. | Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска | Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска |  |
| 2.3. | Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера | Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера, (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика) |  |
| 3. | **Методическая, инновационная деятельность** | | |
| 3.1. | Проведение мастер – классов, открытых уроков, классных часов, выступления на научно-практических конференций, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д | Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов |  |
| 3.2. | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами | Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска |  |

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

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

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

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

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

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

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

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

- при нарушении правил техники безопасности;

- при нарушении правил ведения документации.

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

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации, наделенным 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. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. 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 к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

9.3. Единовременная выплата работнику производится:

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

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

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

**10. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки 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 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 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.

**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» ,%[[4]](#footnote-5)  (И 1.1.1) | (Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся)Ч100% | Максимальный балл = 5.  от 100% до 70% = 5 баллов;  от 69% до 40% = 4 балла;  от 39% до 25% = 3 балла;  от 24% до 10% = 2 балла;  менее 10%= 0 баллов. |
|  | Динамика учебной успешности, %  (И 1.1.2) | (Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 48% = 5 баллов;  от 47% до 25% = 4 балла;  от 24% до 10% = 3 баллов;  от 9% до 5% = 2 балла;  от 4% до 0% = 1 балл. |
| 1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности  (П2) | Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся  (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)  (И 1.2.1) | | 3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении |
| 1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы)  (П3) | Качество знаний в условиях независимого оценивания, %  (И 1.3.1) | (Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)Ч100% | Максимальный балл = 20.  от 100% до 70% = 20 баллов;  от 69% до 40% = 15 баллов;  от 39% до 28% = 10 баллов;  от 27% до 10% = 5 баллов;  менее 10% = 0 баллов. |
| Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, %[[5]](#footnote-6)  (И 1.3.2) | Качество знаний при традиционном оценивании –качество знаний в условиях независимого оценивания | Максимальный балл = 20  от 0до ±(5-15)% = 20 баллов;  ±(16-20)% = 10 баллов;  ±(21-25)%= 0баллов;  ±(26 и более)%= -10 баллов. |
| Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону,%  (И 1.3.3) | (Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания)Ч100% | Максимальный балл = 20  свыше 10%=20 баллов  от 5%до10%=10 баллов  от 0 до 5%%=2 балла |
| 1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах)  (П4) | Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.  (И 1.4.1) | Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия | Количество баллов определяется:  - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся;  - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня.  1. При участии в очных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 20 баллов;  - призер = 16 баллов;  - лауреат = 12 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 15 баллов;  - призер = 12 баллов;  - лауреат = 10 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 8 баллов;  - лауреат = 5 баллов.  ***Муниципальный уровень*:**  - победитель = 5 баллов;  - призер = 3 балла;  - лауреат = 2 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл.  2. При участии в заочных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 9 баллов;  - лауреат = 8 баллов.  ***Всероссийский уровень***:  - победитель = 8 баллов;  - призер = 7 баллов;  - лауреат = 6 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 6 баллов;  - призер = 5 баллов;  - лауреат = 4 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  - победитель = 4 балла;  - призер, лауреат = 3 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл. |
| **Критерий (К2) :Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя** | | | |
| 2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали)  (П5) | Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также, участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д.  (И 2.5.1) | (Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 80% = 5 баллов;  от 79% до 50% = 4 баллов;  от 49% до 30% = 3 балла;  от 29% до 10% = 2 балла;  меньше 10% = 0 баллов. |
| Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету  (И 2.5.2.) | Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д. | 3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности  (Максимальный балл -9 баллов) |
| 2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета  (П6) | Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета  (И2.6.1):  а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;  б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды;  в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;  г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде;  д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию | Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета | 3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета  (Максимальный балл -15 баллов) |
|  | Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности  (И 2.6.2) | Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:  *- международный уровень = 20 баллов;*  *- всероссийский уровень = 15 баллов;*  *- региональный уровень* = 10 баллов;  *- муниципальный уровень* = 5 баллов;  - уровень школьного округа = 3 балла;  *- уровень ОО* = 2 балла. |
| **Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя** | | | |
| 3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов  (П 7) | Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.).  (И 3.7.1) | Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий:  *- региональный уровень* = 20 баллов;  *- муниципальный уровень* = 12 баллов;  *- уровень школьного округа = 10 баллов;*  *- уровень ОО* = 8 баллов.  *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов. |
| 3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий  (П8) | Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков,).  (И 3.8.1) | Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) | Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий.  *- региональный уровень* = 20 баллов;  - *муниципальный уровень* = 12 баллов.  *- уровень школьного округа = 10 баллов;*  *- уровень ОО* = 8 баллов.  *Видеоурок с размещением в сети Интернет* = 8 баллов. |
| Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога  (И 3.8.2) | Прямая ссылка на Интернет-ресурс | Максимальный балл = 5.  Собственный сайт/блог = 5. Баллов  Страница на сайте ОО = 3 балла. |
| 3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта  (П9) | Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах  (И 3.9.1) | Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня | Количество баллов определяется:  - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах;  - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня.  1. При участии в очных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 20 баллов;  - призер = 16 баллов;  - лауреат = 12 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 15 баллов;  - призер = 12 баллов;  - лауреат = 10 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 8 баллов;  - лауреат = 5 баллов.  ***Муниципальный уровень*:**  - победитель = 5 баллов;  - призер = 3 балла;  - лауреат = 2 балла.  ***Уровень ОО:***  - победитель = 2 балла;  - призер, лауреат = 1 балл.  2. При участии в заочных мероприятиях:  ***Международный уровень:***  - победитель = 10 баллов;  - призер = 9 баллов;  - лауреат = 8 баллов.  ***Всероссийский уровень:***  - победитель = 8 баллов;  - призер = 7 баллов;  - лауреат = 6 баллов.  ***Региональный уровень:***  - победитель = 6 баллов;  - призер = 5 баллов;  - лауреат = 4 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  - победитель = 4 балла;  - призер, лауреат = 3 балла. |
| 3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя  (П10) | Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях  (И 3.10.1) | Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции | Количество баллов определяется путём суммирования:  - при условии участия в нескольких конференциях;  - при статусе докладчика/участника web-конференции.  - международный уровень = 10 баллов;  - всероссийский уровень = 7 баллов;  - региональный уровень = 5 баллов;  - муниципальный уровень = 3 балла.  - уровень ОО = 1 балл.  Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня. |
| 3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных)  (П11). | Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация  (И 3.11.1) | Выходные данные публикации | Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.  Максимальный балл =5.  - региональный уровень и выше = 5 баллов;  - муниципальный уровень = 3 балла;  - уровень ОО = 1 балл.  Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла. |
| 3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12) | Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки  (И 3.12.1) | Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя | Максимальный балл = 5.  Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов.  Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла.  Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл. |
| 3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования  (П13) | Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри  (И 3.13.1) | Приказы, справки, сертификаты | Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня:  ***Региональный уровень:***  - эксперт = 10 баллов;  - член жюри = 5 баллов.  ***Муниципальный уровень:***  ***-***  эксперт = 5 баллов;  - член жюри = 3 балла. |
| **Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя** | | | |
| 4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями  (П. 15) | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя.  (И 4.15.1) | | Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов. |
| Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельности учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе)  (И4.15.2) | (Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100% | Максимальный балл = 5  от 100% до 80% = 5 баллов;  от 79% до 60% = 4 балла;  от 59% до 40% = 3 балла;  от 39% до 20% = 1 балл;  менее 20% = 0 баллов. |

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

**I квартал:**

**-** в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;

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

**II квартал:**

**-** в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;

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

**III квартал:**

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

**IV квартал:**

**-** в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за II четверть;

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

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

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

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

    [↑](#footnote-ref-3)
3. 5 В фактическую численность не включаются следующие категории работников:

   - работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком;

   - работники, находящиеся в длительном отпуске;

   - работники, являющиеся внешними совместителями по должностям, не относящимся к педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу. [↑](#footnote-ref-4)
4. При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1. [↑](#footnote-ref-5)
5. Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки [↑](#footnote-ref-6)