

**АДМИНИСТРАЦИЯ
КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.04.2018 № 248
с. Каширское

**О внесении изменений в
постановление администрации
Каширского муниципального района
Воронежской области от 26.02.2018
№ 138 «Об утверждении положений об
оплате труда в образовательных
организациях и организациях
дополнительного образования,
расположенных на территории
Каширского муниципального района
Воронежской области»**

В соответствии с приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 05.03.2018 № 222 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576», **п о с т а н о в л я ю :**

1. Внести изменения в положение об оплате труда в общеобразовательной организации:

1.1. Пункт 5.1. раздела 5 «Расчет заработной платы работников» изложить в новой редакции:

«5.1. Заработная плата работников общеобразовательной организации определяется по следующей формуле:

$$З_n = O_d + K + C + МП, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи;

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

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

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

2. Внести изменения в положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации:

2.1. Пункт 5.1. раздела 5 «Расчет заработной платы работников» изложить в новой редакции:

«5.1. Заработная плата работников дошкольной образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$Z_n = O_d + K + C + МП, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи;

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

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

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

3. Внести изменения в положение об оплате труда в организации дополнительного образования:

3.1. Пункт 5.1. раздела 5 «Расчет заработной платы работников» изложить в новой редакции:

«5.1. Заработная плата работников организации дополнительного образования определяется по следующей формуле:

$$З_n = O_d + K + C + МП, \text{ где:}$$

$З_n$ – заработная плата;

O_d – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

$МП$ – выплата материальной помощи;

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

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

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Каширского муниципального района И.Ю. Корабейникову.

И.о.главы администрации
Каширского муниципального района



Е.А.Шарыгин

**Администрация Каширского муниципального района
Воронежской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.02.2018 № 138
с. Каширское

Об утверждении положений
об оплате труда в образовательных
организациях и организациях
дополнительного образования,
расположенных на территории
Каширского муниципального
района Воронежской области

В целях исполнения указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 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 рамках реализации плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утверждённого распоряжением Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 г. № 119-р, а также в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом

предусмотрена военная и приравненная к ней служба оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением администрации Воронежской области от 01 декабря 2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» приказами Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», от 31 января 2018 № 106 « О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций Каширского муниципального района
п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить:

- 1.1. «Положение об оплате труда в общеобразовательной организации» Приложение 1.
- 1.2. «Положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации» Приложение 2.
- 1.3. «Положение об оплате труда в организации дополнительного образования» приложение 3.
- 1.4. «Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных организаций» Приложение 4.

2. Признать утратившими силу постановление администрации Каширского муниципального района Воронежской области от

28.10.2015г. № 567 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях дополнительного образования, расположенных на территории Каширского муниципального района Воронежской области.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в официальном периодическом печатном средстве массовой информации органов местного самоуправления Каширского муниципального района Воронежской области «Вестник муниципальных правовых актов Каширского муниципального района Воронежской области» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2018г.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Каширского муниципального района И.Ю. Корабейникову.

Глава администрации
Каширского муниципального района



 А.И. Пономарев

Приложение 1
к постановлению администрации
Каширского муниципального
района Воронежской области
от _____ 201 ____ г. № _____

**Положение
об оплате труда в общеобразовательной организации**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в общеобразовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «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, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», приказами Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», от 31 января 2018 № 106 « О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и

эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

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

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

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

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

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

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

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

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

1.4. Положение об оплате труда в общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

2. Основные понятия

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

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

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

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной

сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

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

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

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

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

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

3. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S \times (1 - U_{ч.р.})}{B}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

общего и среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях;

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

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

4. Распределение фонда оплаты труда

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне до 30% от общего ФОТ¹.

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$\text{ФОТ}_y = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{наз}} + \text{В}_{\text{кх}}$, где:

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

$\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$\text{В}_{\text{кх}}$ – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – до 90%, $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ – до 10%.

Конкретное соотношение между $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

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

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять до 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

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

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

5. Расчет заработной платы работников

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

$Z_n = Od + K + C + MP$, где:

Z_n – заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

MP – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Od = B \times K_c \times K_n + D_{\text{мрот}}$, где:

B – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

² Значение доля ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации.

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

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

$D_{мрот}$ - доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого индивидуально.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	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 ⁴ . 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.
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист»	1,4	Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная
3.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	

³ Применяется только в отношении педагогических работников.

⁴В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
3.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
3.4.	- свыше 15 лет	1.07	
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ⁵ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце - имеющие незаконченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию
5.1	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
5.2	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии	1.3	

⁵ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	диплома с отличием);		(соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Специалистам логопедических пунктов	1.2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
8	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи	1,8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.
9.	Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ)	1,05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения
10	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия):		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи
10.1	- за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида	1,1	
10.2	- за каждый удаленный класс	1,2	

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной организации.

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

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

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$O_{аз}$ – оплата за аудиторную занятость;

$O_{наз}$ – оплата за неаудиторную занятость.

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

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

B – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

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

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

Ф_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			2		3	1,1
2.	Русский язык,	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05

17.	Музыка		0,5				0,5	1
18.	ОБЖ		0,5				0,5	1
19.	Астрономия	1	0,5	1		1	3,5	1,15

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 4.

п/п	Значение коэффициентов	Показатели
1	0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х классов
2	0,3	На уроке объединены учащиеся более чем из 2-х классов

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

$$O_{az} = O_{az1} \times K ; \text{ где}$$

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

$$K = \frac{\Phi OT_{az}}{\Phi OT_{az\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT_{az} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

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

$$\Phi OT_{az\phi} = \sum_1^n O_{az1}$$

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

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

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

$$C_{кл-час} = \frac{\Phi OT_{az}}{Y_n}, \text{ где:}$$

ΦOT_{az} - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

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

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

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

У_{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 общеобразовательной организации.

Таблица 5.

Примерные виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

№ п/п	Название	Единица измерения, (час) количество затраченного	Аннотация
----------	----------	--	-----------

		времени	
1.	Экскурсия	1–3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс Олимпиада Турнир Соревнование	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов
3.	Семинар Конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
6.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
7.	Постановка. Репетиция. Выступление	1 - 6	Подготовка коллективного публичного выступления
8.	Исследовательская практика	1 - 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12–24	
10.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации.		

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$З_{пр} = О_{др} + С_{р} + М_{п_0}$, где:

$З_{пр}$ – заработная плата руководителя;

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

$С_{р}$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$М_{п_0}$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

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

$О_{др}$ – оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету⁶;

К_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

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

С_{кв} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия⁷), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

К_{кор} – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

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

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

ΦOT_{рук.факт} – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{рук.факт} = B \times K_{гот} \times K_{зв} + C_{кв}$$

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

К_{эф} – коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

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

К₁ – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($K_1 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

К₂ – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($K_2 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение доли ФОТ педагогических работников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

К₃ – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающихся – педагогический работник от нормативного ($K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

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

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

$$Oд_p = (B \times K_{гот} \times K_{зв} + B \times C_{кв}) \times K_{кор}$$

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

Таблица 6.

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

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение 1 к положению).

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

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 2,5$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

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

$$\Phi OT_{\text{ст.год}} = \frac{Oд_p \times 12 \text{ мес} \times 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

$Oд_p$ – должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

до 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 ($\Phi OT_{\text{ст.кв.}}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст.кв.}} = \frac{(\Phi OT_{\text{ст.год}} - Eд.ст.)}{4} \text{ где,}$$

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей эффективности деятельности руководителя ($B_{\text{ст1}}$), рассчитываются по формуле:

$B_{\text{ст1}} = \Phi OT_{\text{ст.кв.}} \times k_1$ (k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

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

Руководителю организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

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

п/п	Наименование выполняемых работ	Размер компенсации за один календарный день (руб.)
-----	--------------------------------	--

1.	Руководитель ППЭ	1000,0
2.	Организаторы ППЭ в аудиториях	700,0
3.	Организаторы ППЭ вне аудиторий	500,0
4.	Специалист по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ	600,0

Выплата компенсации производится в образовательной организации являющейся основным местом работы педагогического работника на основании сведений о времени, затраченном на выполнение педагогическими работниками, участвующими в проведении ЕГЭ, соответствующих обязанностей предоставленных руководителю общеобразовательной организации, являющейся основным местом работы педагогического работника руководителем ППЭ.

8. Выплаты компенсационного характера

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

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

Работникам, занятым на работах во 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.

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

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

К = Б х Кр, где:

К – компенсационные выплаты;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

Кр – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство:	0,25
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
9.	Другие	
10.	Внеклассная работа по спортивному воспитанию в школах, имеющих более 15 классов (в том числе руководство спортивными клубами)	0,20
11.	Руководство первичной профсоюзной организацией при - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20; - количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50; - количестве членов первичной профсоюзной организации более 50	0,05 0,1 0,2
12.	Кураторам службы школьной медиации	0,1
13.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов» ⁸	1,0
14.	Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов» ⁹	1,0
15.	Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей ¹⁰	до 0,1
16.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы общеобразовательной организации или выполнение функций специалиста по психолого-медико-педагогическому сопровождению	0,1

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

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

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

9. Стимулирующие выплаты

⁸ Устанавливается учителю «Ресурсного класса».

⁹ Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса»

¹⁰ В зависимости от количества времени участия в следственных действиях.

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

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены общеобразовательной организацией самостоятельно с учетом мнения профсоюзной организации и утверждены локальным нормативным актом.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 4¹¹ к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

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

Таблица 9.

Примерные показатели стимулирующих выплат социальным педагогам, педагогам-психологам, классным руководителям, мастерам производственного обучения и педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей

№	Показатели	Расчет показателя	Баллы
1.	Учебная деятельность		
1.1	Качество освоения учебных программ детьми из социально неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска	
1.2.	Динамика учебных достижений	Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода.	

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

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

Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели,

характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

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

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

-

при 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, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки).

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

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

10. Другие вопросы оплаты труда работников

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

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

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

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

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

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

- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации 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-общественного управления, наделенного

соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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

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

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

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);
- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет)).

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

Приложение 1
к положению об оплате
труда в
общеобразовательной
организации

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

Таблица 1

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

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

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

Таблица 2

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

Приложение 2
к положению об оплате
труда в
общеобразовательной
организации

Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО)

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Результативность учебной деятельности		
1.1.	Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых общеобразовательным учреждением организован учет, в общей численности детей школьного возраста микрорайона: - 100%; - ниже 100%.	2,0 0
1.2.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике: - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	0 1,0 1,5
1.3.	Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку: - равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	0 1,0 1,5
1.4.	Численность выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
1.5.	Численность выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - наличие; - отсутствие; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
1.6.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (русский язык), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.7.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (математика), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.8.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (окружающий мир), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5

1.9.	Доля обучающихся 4-х классов, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений (комплексная работа), в общей численности обучающихся 4-х классов: - ниже 90%; - 90% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.10.	Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне организации по результатам мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся: - да; - нет.	2,0 0
1.11.	Доля обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования, в общей численности обучающихся на уровне основного общего образования: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.12.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе, в общей численности выпускников 11 классов: - свыше 65%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
1.13.1.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
1.13.2.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
1.13.3.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2 0 3,0
1.14.1.	Численность обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах школьников (в заочном и очном этапах) согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.14.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в заочном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.14.3..	Количество призовых мест, занятых обучающимися в очном этапе	

	предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ 2015-2016 учебного года: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,0
1.15.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти муниципалитета, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями муниципалитета: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 0,5
1.15.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в мероприятиях олимпиадного и конкурсного движения, организованного органами исполнительной власти региона, осуществляющими управление в сфере образования, и/или образовательными организациями региона (профессиональные организации, организации ВПО, ДПО): - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,0
Критерий 2. Результативность внеурочной и внешкольной деятельности		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП НОО (в расчете на один класс или класс-комплект): - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.2.	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности в соответствии с ООП ООО (в расчете на один класс или класс-комплект): - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.3.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
2.3.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
2.3.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения: - наличие; - отсутствие;	2,0 0

	- больше в сравнении с прошлым учебным годом.	3,0
2.4	Доля обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.), в общей численности обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.5.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0 1,0
2.5.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
2.5.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровнях: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0 3
2.6	Численность обучающихся, трудоустроенных в свободное от учебы время (с 14 до 18 лет): - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях		
3.1.1.	Наличие действующей проводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - да; - нет.	1,0 0
3.1.2.	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - да; - нет.	1,0 0
3.2.	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.3.1.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является центром дистанционного обучения: - да; - нет.	2,0 0
3.3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного обучения: - да;	1,0

	- нет.	0
3.4.	Доля учебных кабинетов, оборудованных АРМ: ПК (ноутбук) + принтер (МФУ) + медиапроектор (интерактивная доска, телевизор), от общего количества учебных кабинетов: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5
3.5.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии цифровой лаборатории: - да; - нет.	1,0 0
3.6.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется цифровая лаборатория: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.7.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии робототехнического комплекта: - да; - нет.	1,0 0
3.8.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется робототехнический комплект: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.9.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьного телевидения: - да; - нет.	1,0 0
3.10.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется школьное телевидение: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.11.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной фотостудии: - да; - нет.	1,0 0
3.12.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется школьная фотостудия: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
3.13.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной музыкальной студии: - да; - нет.	1,0 0

3.14.	Количество курсов (учебных курсов, метапредметных курсов, курсов внеурочной деятельности), при реализации которых используется музыкальная студия: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.): - да; - нет.	1,0 0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся: - да; - нет.	1,0 0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года: - да; - нет.	1,0 0
4.4.	Периодичность обновления информации на школьном сайте: - еженедельно; - ежемесячно; - ежеквартально.	1,0 0,5 0
4.5.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС: - да; - нет.	1,0 0
4.6.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики: - да; - нет.	1,0 0
4.7.	В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы государственно-общественного управления: - да; - нет.	1,0 0
4.8.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа: - да; - нет.	1,0 0
4.9.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию программы развития: - да; - нет.	1,0 0
4.10.	Периодичность выпуска школьной газеты: - еженедельно;	1,0

	- ежемесячно; - ежеквартально.	0,5 0
4.11.	Наличие электронного документооборота при отсутствии дублирования на бумажном носителе (наличие действующего электронного дневника, электронного журнала и электронной учительской): - да; - нет.	2,0 0
4.12.	Наличие предоставления некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (ответы на обращения и др.): - да; - нет.	1,0 0
4.13.	Наличие документально оформленной внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся с использованием современных оценочных процедур для оценки достижений обучающихся по ФГОС (портфолио, проектные, творческие, исследовательские работы, иные виды оценивания, отличные от пятибалльной системы): - да; - нет.	2,0 0
4.14.1.	Наличие сетевой формы реализации плана внеурочной деятельности основной образовательной программы: - да; - нет.	1,0 0
4.14.2.	Наличие сетевой формы реализации учебного плана основной образовательной программы: - да; - нет.	1,0 0
4.15.1.	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций на муниципальном уровне: - да; - нет.	0,5 0
4.15.2.	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций на региональном уровне: - да; - нет.	1,0 0
4.15.3.	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций на федеральном и международном уровне: - да; - нет.	1,5 0
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях, в общей численности обучающихся: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,0
5.2.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях, в общей численности обучающихся: - от 5% до 10%; - свыше 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,0
5.3.	Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО: - да;	0

	- нет.	2,0
5.4.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО): - да; - нет.	2,0 0
5.5.	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ОО, от общей численности обучающихся, которым не противопоказано горячее питание: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5 0,5
5.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - да; - нет.	0,5 0
5.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - да; - нет.	0,5 0
5.8.	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - да; - нет.	0,5 0
5.9.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.10.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.11.	Наличие комплекса условий (материально-технических, кадровых, организационно-методических) для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов: - да; - нет.	2 0
5.12.	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД): - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.13.	Численность обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
5.14.	Обеспеченность обучающихся учебниками: - менее 100%; - 100%;	0 2,0
5.15.	Наличие службы школьной медиации: - да;	1,0

	- нет.	0
5.16.	Доля обучающихся группы социального риска и обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации, имеющих социальные паспорта, в общей численности таких обучающихся: - менее 100%; - 100%.	0 1,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Средняя наполняемость в классах	
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону наполняемости в классах 25 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону наполняемости в классах 22 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков: Среднее значение по региону наполняемости в классах 25 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным: Среднее значение по региону наполняемости в классах 18 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние 101-154; основные 61-126; начальные 11-56): Среднее значение по региону наполняемости в классах 12,1 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние до 100; основные до 60; начальные до 10): Среднее значение по региону наполняемости в классах 6,2 человек. - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - больше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
6.2.	Соотношение обучающийся – педагогический работник:	
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 15,7. - ниже среднего значения по региону; - равна или больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник -	

	обучающийся 14,5. - ниже среднего значения по региону; - равняли больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 13,0 - ниже среднего значения по региону; - равняли больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным: Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 12. - ниже среднего значения по региону; - равняли больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние 101-154; основные 61-126; начальные 11-56): Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 9. - ниже среднего значения по региону; - равняли больше среднего значения по региону.	0 1,5
	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся (средние до 100; основные до 60; начальные до 10): Среднее значение по региону соотношения педагогический работник - обучающийся 5,2. - ниже среднего значения по региону; - равняли больше среднего значения по региону.	0 1,5
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%.	0 2,0 3,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда организации: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров, в общем объеме финансирования: - свыше 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.7.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности, в общем объеме финансирования: - свыше 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.8.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону;	

	- равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 3,0 3,0
6.9.	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», в общей численности педагогических работников - ниже 100%; - 100%.	0 2,0
Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		
7.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников: - да; - нет; - меньше в сравнении с прошлым учебным	0 2,0 1,5
7.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - да; - нет.	2,0 0
7.3.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды: - да; - нет.	1,0 0
7.4.	Наличие учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0 1,0
7.5.1.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями муниципального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5 0 1,0
7.5.2.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,5 0 1,5
7.5.3.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - да; - нет; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 0,5
7.6.	Наличие педагогов, имеющих региональный статус "учитель-методист": - да; - нет.	1,0

		0
7.7.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.8.	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - да; - нет.	1,0 0
7.9.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
7.10.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 70%; - 70% и более.	0 2,0
7.11.	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.12.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками: - больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 0
7.13.	Наличие педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня: - да; - нет.	1,0 0
7.14.	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - да; - нет.	1,0 0
7.15.	Доля педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц, в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.16.	Доля педагогических и административных работников, являющихся	

	региональными, всероссийскими и международными экспертами (специалистами-аналитиками) в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри), в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.17.	Доля педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по реализации ФГОС (всех уровней общего образования), в общей численности педагогических и административных работников: - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
7.18.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
7.19.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
7.20.	Наличие педагогических работников, прошедших курсы тьюторов: - да; - нет.	0,5 0
7.21.	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
7.22.	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
7.23.	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС НОО, ФГОС ОО, в которых организация принимала участие: - 0 - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5

Приложение 3
к положению об
оплате труда в
общеобразовательной
организации

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

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1	от 196 до 181	1
2	от 181 до 166	0,9
3	от 166 до 151	0,8
4	от 151 до 136	0,7
5	от 136 до 121	0,6
6	от 121 до 106	0,5
7	от 106 до 91	0,4
8	от 91 до 76	0,3
9	от 76 до 61	0,2
10	от 61 до 46	0,1
11	ниже 46	0

Приложение 4
к положению об оплате труда в
общеобразовательной организации

Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», % ¹² (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10% = 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) 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	Качество знаний в условиях	(Количество обучающихся, показавших	Максимальный балл = 20.

¹²При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1.3 «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1.

независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (ПЗ)	независимого оценивания, % (И 1.3.1)	результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	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, % ¹³ (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И 1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) 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;

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

			- 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	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	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)

дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)	(И 2.5.2.)	журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	
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 (КЗ) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)	Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), 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: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
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. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.
3.3. Результативность	Уровень и статус участия в	Наличие дипломов (сертификатов)	Количество баллов определяется:

презентации собственной педагогического опыта (П9)	профессиональных конкурсах (И 3.9.1)	победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	- 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 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 от.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за II квартал - 20-25 марта т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за III - IV кварталы - 20-25 июня т.г.

Приложение 2
к постановлению администрации
Каширского муниципального района
Воронежской области
от _____ 201 ____ г. № _____

Положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «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, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» приказами Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», от 31 января 2018 № 106 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и

эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

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

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

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы

численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

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

1.4. Положение об оплате труда в дошкольной образовательной 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 дошкольной образовательной организации.

2. Основные понятия

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

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

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

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в

условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

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

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

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

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

3.Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- с методикой расчета объема субвенций бюджету Каширского муниципального района на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;
- муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся(воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S_r \times (1 - Y_{ч.р.}) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

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

Уч.р_г – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий

реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма субвенции (субсидии) из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

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

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

$$\Phi OT_{доо} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{доо} \times \Pi, \text{ где:}$$

Π – доля стимулирующей части $\Phi OT_{доо}$

Фактическая доля $\Phi OT_{ст}$ ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне до 30% от общего ΦOT .

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

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3.Руководитель формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, следующие условия:

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

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

4.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров.

1. Расчет заработной платы работников

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

$ЗП = ОД + К + С + МП$, где:

Зп – месячная заработная плата;

Од– оклад(должностной оклад);

К– компенсационные выплаты;

С– стимулирующие выплаты;

МП – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

Б – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

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

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

Д_{мрот} - доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого индивидуально.

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в

¹ Применяется только в отношении педагогических работников.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту ² . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной
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	

²В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

			организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ³ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в	1.3	

³ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

	сельской местности, при наличии диплома с отличием.	- имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять летс даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов. Молодым специалистам,
--	--	---

			совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1,05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1,35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	1,5	Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя.

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

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

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 педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

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

$$Од = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Н_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 4 к постановлению);

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

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

Фн– фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

К –индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

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

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

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителей

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

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

З_{пр} – заработная плата руководителя;

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

С_р– стимулирующие выплаты руководителя;

М_п – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

$$О_{др} = (Б \times К_{гот} \times К_{зв} + С_{кв}) \times К_{кор} \times К_{эф}, \text{ где:}$$

О_{др}–оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету⁴;

К_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

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

⁴ Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

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

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

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

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

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

$$\Phi OT_{\text{рук.факт}} = (Б \times K_{\text{ГОТ}} \times K_{\text{ЗВ}} + C_{\text{кв}})$$

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

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

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

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной⁵ ($K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$);

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала⁶ от нормативной (

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от нормативного⁷ ($K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$).

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

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет,

⁵Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

⁶ Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

⁷Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 4.

учредитель принимает решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение № 1).

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

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,2$

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

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

Од_p – должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

до 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 ($\text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}}$) рассчитывается по формуле:

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

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей эффективности деятельности руководителя ($V_{ст1}$), (Приложение № 2) рассчитывается по формуле:

$$V_{ст1} = \text{ФОТ}_{ст.кв.} \times k_1$$

k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций (Приложение 3).

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

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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 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), устанавливаются самостоятельно образовательной организацией в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение 4 к настоящему постановлению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ⁸	0,55
2	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	0,10
3	За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени)	-

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

⁸Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам дошкольной образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены дошкольной образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения профсоюзной организации и утверждены локальным нормативным актом.

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

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

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

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

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

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

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество

обучения, подтверждённых результатами проведённого служебного расследования (проверки);

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

- при нарушении правил ведения документации.

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В дошкольной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;

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

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

Положением об оплате труда работников предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

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

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

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

По письменному заявлению работника производится:

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

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

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления дошкольной

образовательной
полномочиями.

организации,

наделенного

соответствующими

Приложение № 1
к положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольной образовательной организацией

Таблица 1

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
6.	Наличие в структуре образовательной организации подразделений	- за наличие ПМП службы - за наличие консультационного пункта; - за наличие лекотеки	3 5 10
7.	Наличие собственной бухгалтерии.		10

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

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

Таблица 2

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

Приложение № 2
к положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

**Показатели эффективности работы руководителей образовательных организаций,
реализующих основную образовательную программу дошкольного образования
(далее - ДОО)**

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО		
1.1	Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом организации: - нет; - да.	0 1,0
1.2	Объем части ОП, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО: - менее 20 %; - от 20 до 30 %; - от 30 до 40%.	0 1,0 2,0
1.3	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО: - нет; - да.	0 1,0
1.4	Участие ДОО в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (ФИРО): - нет; - да.	0 1,5
1.5	Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> , в общей численности обучающихся (воспитанников) ДОО: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.6.1	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> , физкультурно-спортивной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.2	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> ,	

	художественной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.3	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> , социально-педагогической направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.4	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> , технической направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.5	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> , естественнонаучной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.6	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> , туристско-краеведческой направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.7	Количество программ дополнительного образования, реализуемых <u>в сетевой форме</u> и <i>не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений</i> : - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
1.8	Доля обучающихся (воспитанников, в том числе воспитанников с ОВЗ), для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения ООП ДО, в общей численности воспитанников (в том числе воспитанников с ОВЗ): - до 10%; - 10%-30%; - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0 3,0 1,0
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДО		
2.1	Наличие вакансий на педагогические должности на конец учебного года: - да; - нет.	0 1,0

2.2	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - нет; - да.	0 2,0
2.3	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды: - нет; - да.	0 2,0
2.4.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - более 15%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.5	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - нет; - да.	0 1,0
2.6	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников: - до 50%; - более 50%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.7	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
2.8	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.9	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,5 0,5
2.10	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации:	

	- наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
2.11	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 0,5
2.12	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.13	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.14	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников: - до 5%; - 5% - 10%; - более 10%; - больше по сравнению с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 1,5
2.15	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <u>муниципального этапочных</u> конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,0
2.16	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <u>регионального и федерального этапочных</u> конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,5 1,5

2.17	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями <u>заочных (дистанционных) конкурсов</u> профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных <u>органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО</u> : - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
2.18	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
2.19	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
2.20	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых организация принимала участие: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
2.21	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - нет; - да.	0 0,5
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО		
3.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети организации: - нет; - да.	0 1,0
3.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации: - нет; - да.	0 1,0
3.2.1	Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях: - нет; - да.	0 0,5
3.2.2	Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога: - нет; - да.	0 1,0
3.3	Скорость подключения к сети Интернет: - до 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.4	Доля групповых помещений и других помещений для реализации	

	образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук)+принтер (МФУ)+медиапроектор(интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений: - до 50%; - от 50% до 100%; -100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 2,0 1,0
3.5	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от общего количества данных помещений: - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.6	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных помещений: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.7	Количество ноутбуков или ПК, планшетов, используемых обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО: - до 10; - 10 и более (мобильный комплект); - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
3.8.1	Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.): - нет; - да.	0 2,0
3.8.2	Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: - нет; - да.	0 2,0
3.8.3	Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: - нет; - да.	0 2,0
3.8.4	Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет: - нет; - да.	0 3,0
3.9	Наличие мест для уединения в <u>каждой</u> групповой ячейке: - нет; - да.	0 2,0
3.10	Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с	

	обучающимися(воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.): - нет; - да.	0 2,0
Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП ДОО		
4.1	Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО: - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
4.2	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 0,5
4.3	Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОО: - наличие; - отсутствие.	0 2,0
4.4	Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год: - до 70%; - 70% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
4.5	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да.	0 1,0
4.6	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да.	0 1,0
4.7	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - нет; - да.	0 1,0
Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОО		
5.1	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - от 55 до 60%; - более 60%.	0 1,0 2,0
5.2	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - более 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	0 1,0 2,0
5.3	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%;	0 1,0

	- более 20%.	2,0
5.4	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования: - до 5%; - от 5% до 10%; - более 10%.	1,0 2,0 3,0
5.5	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2
5.6	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников: - ниже 100%; - 100%.	0 2,0
Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОО		
6.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 2,0
6.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 3,0
6.4	Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
6.5	Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети	

	Интернет) от имени участников (работников ОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.6.1	Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг <i>по присмотру и уходу</i> (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0
6.6.2	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых <i>образовательных услуг</i> (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0
Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОО		
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО, и других коллегиальных органов управления: - нет; - да.	0 2,0
7.2	Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.3	Соответствие официального сайта ДОО требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации": - частичное соответствие; - полное соответствие.	0 1,0
7.4	Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОО: - нет; - да.	0 2,0
7.5	Периодичность обновления информации на сайте ДОО: - еженедельно; - ежемесячно; - реже, чем ежемесячно.	2,0 1,0 0

7.6.1	Участие ОО в реализации программ и проектов муниципального уровня: - нет; - да.	0 1,0
7.6.2	Участие ОО в реализации программ и проектов регионального уровня: - нет; - да.	0 2,0
7.6.3	Участие ОО в реализации программ и проектов федерального и международного уровня: - нет; - да.	0 3,0
7.7	Наличие действующей программы развития (при наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОО): - нет; - да.	0 2,0
7.8	Наличие электронного документооборота: - нет; - да.	0 1,0
Итого баллов:		152

Приложение № 3
к положению
об оплате труда в
дошкольной
образовательной организации

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

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

Типовые критерии оценки качества труда воспитателя ДОО

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности			
1.1. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности. (П 1.1.)	- проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО(И 1.1.1)	Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчётный период.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей)1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б.
	- проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)	Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО	Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные

	или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.	стандартом виды детской деятельности, формы их организации учитывает специфику возраста обучающихся – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов. При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов. Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.
	-проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.1.3) -проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий** (И 1.1.4) **Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой Образовательной программы	

	-проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и самостоятельности (И 1.1.5) -проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6) -проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И		При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов. При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл. При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов. При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла. При проектировании работа по организации взаимодействия с
--	--	--	---

	1.1.7)		семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл. При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.
1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности. (П 1.2)	-реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1); -реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2) -реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)	Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей – 2 балла. Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл. Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов. Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла. Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер

	-реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)	и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл. Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов. Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) – 1 балл. Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов. В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла. В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл. В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно
--	--	---

	-поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5) - эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)		реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов. В процессе образовательной деятельности обучающиеся(воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла. В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл. Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов. Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексируют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла. Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл. Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.
--	--	--	--

	- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в образовательную деятельность (И 1.2.7).		Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла. Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл. При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов
Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)			
2.1 Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.1)	- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);	Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия***, опрос родителей (законных представителей) и др. методы ***Использование стандартизированных методик исследования осуществляется педагогом – психологом. Рекомендуемые методики «Я в детском саду» (М. Быкова, М. Аромштам), «Нарисуй себя» (А. Прихожан, З. Василюскайте). Анкеты и опросы родителей (законных представителей) могут разрабатываться ОО.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные– 2 балла. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.
	-организация эффективного	Анализ деятельности	В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные

	взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2).	воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников) -в парах, - в малых группах; -организация совместных проектов; -коллективная деятельность по интересам; -совместная игровая деятельность****...). **** другие формы взаимодействия, отражающие специфику Образовательной программы, реализуемой в ОО.	формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.
	-взаимодействие	Анализ организации	В процессе образовательной деятельности и режимных

	обучающихся(воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);	образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)	моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов
2.2 Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2)	- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1); - соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2); -безопасность РППС (И 2.2.3). - обеспечение условий	Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников) Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости) Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности Наличие	Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла. Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически – 1 балл. Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов. Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла. Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл. Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов. Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны

	антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4);	обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с: - оставлением обучающегося (воспитанника) без присмотра; - передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем)	родителей(законных представителей) на указанные факты - 2 балла.				
2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)	-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).	Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования	Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла. Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл. Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов.				
Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности							
3.2. Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах. (П.3.2)	- наличие обучающихся (воспитанников)-участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1); - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации мероприятий	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			уровень ОО	1б.	-	1м - 2 б. 2м – 1,5б. 3м. -1 б	-

	конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).; ****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и(или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).		окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	26	1м. - 3 б. 2м. – 2б. 3м – 1,5 б.	1м -2б. 2м. – 1,5б. 3м - 1 б.
			муниципальный	2 б.		4 б.	3б.
			региональный	3 б.		5 б.	4б.
			федеральный	5 б.		10 б.	5б.
			международный	10 б.		10 б.	6б.
			Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется: -путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса. Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся(воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности	Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1); - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.				

(П 3.3)	(И 3.3.2); - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3); -организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4).		
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя			
4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)	- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.); - публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3).	Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие. Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.
4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2)	- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1); - наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2);	Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)	1 балл. 2 балла.

	- наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).		3 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				
4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3)	- участие в профессиональных конкурсах и т.д.***** (И 4.3.1); - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2). ***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			ОО	-	-	1м. – 1,5б. 2м. – 1б. 3м. – 0,5б.	-
			окружной (в т.ч. уровень городского района)	1 б.	0,5б.	1м. – 3б. 2м. – 2,5б. 3м. – 2б.	1 м -2б. 2м- 1,5б. 3 м- 1б.
			муниципальный	2 б.	1б.	4б.	3б.
			региональный	3 б.	1,5б.	5б.	4б
			федеральный	5 б.	2,5б.	6б	5б.
			международный	7 б.	3,5б.	7б.	6б.
			Количество баллов определяется: -путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				

4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4)	-работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или её результате	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ОО - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень -5 баллов.		
4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)	-участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); -работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях	Уровень организации уровень ОО окружной (в т. ч. уровень городского района) муниципальный региональный федеральный международный	Очная форма 16. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 7 б.	Дистанционная форма. 1 б. (для всех уровней)
			Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.		

*ОО вправе самостоятельно определять продолжительность расчетного периода, продолжительность оценивания по отдельным критериям и показателям может различаться.

Приложение 4

к постановлению администрации

Каширского муниципального

района Воронежской области

от _____ 201 ____ г. № _____

Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций

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

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; водитель, водитель автобуса, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 950
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3	8 050

уровень	квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
---------	---	--

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	7 900

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	7 950
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	8 000
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8 100
4 квалификационный уровень	Механик	8 200

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

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

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

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый
------------------	--	---------------

уровни		минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	8 300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8 400
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 500

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 800

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 900
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 950

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

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

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

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

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

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

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

11. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	9 000

12. Профессиональные квалификационная группы должностей, не включенные в профессионально-квалификационные группы.

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный оклад
1	Электрик	7800
2	Контрактный управляющий	8400

13. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников физической культуры и спорта» (№165н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Хореограф	9000