

Приложение  
к решению Борисоглебской городской Думы  
Борисоглебского городского округа  
Воронежской области  
от 28.03.2016 г. № 401

**Примерное положение об оплате труда в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области**  
**1. Общие положения**

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

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальной общеобразовательной организации (далее - общеобразовательной организации) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;
- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры,

искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников, или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

**2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

**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;

**B** - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на

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

### 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$ФОТ_{оо} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

**ш** – стимулирующая доля ФОТ<sub>оо</sub>.

Фактическая доля ФОТ<sub>ст</sub> ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ (В случае если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение).

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 (водители, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

**ФОТ<sub>б</sub> = ФОТ<sub>ауп</sub> + ФОТ<sub>пп</sub> + ФОТ<sub>увп</sub> + ФОТ<sub>мон</sub>**, где:

**ФОТ<sub>ауп</sub>** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>пп</sub>** – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

**ФОТ<sub>увп</sub>** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>мон</sub>** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

**ФОТ<sub>у</sub> = ФОТ<sub>аз</sub> + ФОТ<sub>наз</sub> + В<sub>кк</sub>**, где:

**ФОТ<sub>аз</sub>** – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

**ФОТ<sub>наз</sub>** – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

**В<sub>кк</sub>** – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли **ФОТ<sub>аз</sub>** – не более 90%, **ФОТ<sub>наз</sub>** – не менее 10%.

Конкретное соотношение между **ФОТ<sub>аз</sub>** и **ФОТ<sub>наз</sub>** учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 5 % от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением общеобразовательных организаций, отнесенных в соответствии с приказами департамента, к малокомплектным и малочисленным, применяющим коэффициент условной наполняемости классов. Для вышеуказанных общеобразовательных организаций доля фонда оплаты труда руководителя может составлять до 10%.

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

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при работе общеобразовательной организации в двухсменном режиме (В случае если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение).

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

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

#### 5. Расчет заработной платы работников

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

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

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты;

**В<sub>cx</sub>** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

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

**K<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25) (Применяется только в отношении педагогических работников);

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утвержденного 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 <sub>n</sub>	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	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	

1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1	Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется	на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист»	1,4		Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:			Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;
3.1.	- от 3 до 5 лет	1.02		
3.2.	- от 5 до 10 лет	1.03		
3.3.	- от 10 до 15 лет	1.05		
3.4.	- свыше 15 лет	1.07		

			- 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.
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	1.2	

	(«Народный ...», «Заслуженный ...»);		
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности.
5.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации, либо образовательной организации высшего образования.
5.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	1.25	
5.3.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
5.4.	- с	1.3	

	общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);		
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1,2	
7.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2	
8.	Педагогическим работникам, за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1,2	
9	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством	1,8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.

	аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи		
--	--	--	--

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<sub>д</sub>** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**O<sub>аз</sub>** – оплата за аудиторную занятость;

**O<sub>наз</sub>** – оплата за неаудиторную занятость.

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

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

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

**K<sub>с</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

**K<sub>н</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Φ<sub>н</sub>** - фактическая учебная нагрузка в неделю;

**N<sub>чс</sub>** - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

**K<sub>пр</sub>** - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

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

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

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели					Сумма баллов	Значение Кпр
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради		
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		4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1			2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1	1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5				0	1
14.	Черчение		0,5			1	1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5			1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5			1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5				0,5	1
18.	ОБЖ		0,5				0,5	1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 4.

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

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

$$O_{аз} = O_{аз1} \times K; \text{ где}$$

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

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

$\Phi O T_{аз}$  – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

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

$$\Phi O T_{азф} = \sum_1^n O_{аз1}$$

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$O_{аз} = O_ч + O_{сп}$ , где

$O_ч$  - оплата за часы педагогической нагрузки;

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

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по общеобразовательной организации осуществляется по формуле:

$O_ч = Сч \times Н \times Уп \times Кпр \times Кн \times К$ , где:

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

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

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

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

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

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

$a_1$  - количество обучающихся в первых классах;

$a_2$  - количество обучающихся во вторых классах;

$a_3$  - количество обучающихся в третьих классах;

$a_{11}$  - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

$v_2$  - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

$v_3$  - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

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

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

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

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

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

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

$$K = \frac{ФОТ_{аз}}{ФОТ_{азф}}, \quad \text{где:}$$

$ФОТ_{аз}$  - фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$ФОТ_{азф}$  - фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете

заработной платы учителей.

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

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

$O_{сп} = O_ч \times (Кгр \times Кк)$ , где

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

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

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

#### Вариант 1.

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

Оплата за неаудиторную занятость ( $O_{наз}$ ) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

$O_{наз} = Сч \times Н \times Уп_{наз}$ , где:

$Н$  - количество обучающихся;

$Уп_{наз}$  - количество часов неаудиторной занятости ( в месяц).

#### Вариант 2.

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

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

$$\text{формуле: } С_{кл-час} = \frac{ФОТ_{аз}}{Уп}, \quad \text{где:}$$

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

$Уп$  - фактический объем 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:

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

$Уп_{наз}$  - количество часов неаудиторной занятости.

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

Таблица 5.

#### Примерные виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

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

### 6. Расчет заработной платы руководителей

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

$$Зп_r = Одр + С_r + Мп_r, \text{ где:}$$

$Зп_r$  – заработная плата руководителя;

$Одр$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_r$  – стимулирующие выплаты руководителя;

$Мп_o$  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей

формуле:

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

$Одр$  – оклад руководителя;

$B$  – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету (Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.);

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

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

$C_{\text{кв}}$  – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия (Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

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

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

$K_1$  – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от

нормативной ( $K_1 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$ ) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

$K_2$  – 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

$K_3$  – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающихся

- педагогический от нормативного ( $K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$ ), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

$K_1, K_2, K_3$  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.	Соотношение педагогический-обучающийся
1	Городские общеобразовательные организации (за исключением городских населенных пунктов с населением менее 20 тыс. жителей)	25	15,7
2	Городские общеобразовательные организации (в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей)	20	14
3	Сельские общеобразовательные организации	14	11,6
4	Малочисленные школы, применяющие	12,1	9,0



	коэффициент условной наполняемости классов.		
5	Малокомплектные школы	6,2	5,2

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о 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 2 к положению).

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

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа –  $K_{\text{г.от}} = 2,5$

2 группа –  $K_{\text{г.от}} = 2,2$

3 группа –  $K_{\text{г.от}} = 1,9$

4 группа –  $K_{\text{г.от}} = 1,6$

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:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.год}} = \frac{\text{Од}_{\text{р.кор.}} \cdot x12\text{мес} \cdot 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

$\text{Од}_{\text{р.кор.}}$  - должностной оклад руководителя с учетом корректирующего коэффициента в пределах ФОТ и коэффициента эффективности;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

Фонд стимулирования ежеквартальный ( $\text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}}$ ) 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 качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя ( $V_{\text{ст1}}$ ), рассчитываются по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4.1. 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, выплата компенсаций осуществляется исходя из почасовой оплаты труда.

Стоимость почасовой оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$S = \frac{Z}{T} \text{ , где}$$

S – стоимость почасовой оплаты труда;

Z – средняя заработная плата в регионе в отчетном году на основании данных территориального органа государственной статистики Воронежской области;

T – среднемесячное количество часов в текущем финансовом году .

Сумма оплаты труда рассчитывается путем умножения количества затраченного времени на выполнение работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена), которые отработаны педагогическим работником на стоимость одного часа по формуле:

$$R = S \times k \times t \text{ , где}$$

R- сумма оплаты труда за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;

S – стоимость почасовой оплаты в текущем году;

k – коэффициент сложности по виду выполняемых работ в соответствии с таблицей 1;

t – количество отработанных часов в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

п/п	Наименование выполняемых работ	Коэффициент сложности	Необходимое количество часов для выполнения работы в 1 экзаменационный день
1.	Руководители пунктов проведения ГИА	1,0	8
2.	Организаторы в аудиториях	0,75	6
3.	Организаторы вне аудиторий	0,5	6
4.	Технические специалисты	0,6	8
5.	Председатели предметных комиссий (За исключением государственной итоговой аттестации проводимой в форме единого государственного экзамена)	3,0	
6.	Эксперты предметных комиссий (За исключением государственной итоговой аттестации проводимой в форме единого государственного экзамена)	1,6	

Оплата труда председателей предметных комиссий (за исключением государственной итоговой аттестации, проводимой в форме единого государственного экзамена) осуществляется из расчета следующего количества часов, необходимых для исполнения ими полномочий по организации деятельности комиссий:

- при количестве участников ГИА по предмету до 1 тыс. человек - 24 часа;
- при количестве участников ГИА по предмету от 1 тыс. человек до 3 тыс. человек - 36 часов;
- при количестве участников ГИА по предмету от 3 тыс. человек до 5 тыс. человек - 48 часов;
- при количестве участников ГИА по предмету от 5 тыс. человек до 7 тыс. человек - 60 часов;
- при количестве участников ГИА по предмету от 7 тыс. человек до 9 тыс. человек - 72 часа;
- при количестве участников ГИА по предмету свыше 9 тыс. человек - 84 часа.

Оплата труда экспертам предметных комиссий рассчитывается из расчета количества часов для проверки работ с учетом следующих коэффициентов:

- 1,18 – для профессоров, докторов наук;
- 1,13 – для доцентов, кандидатов наук, а также лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Устанавливается норма времени на проверку одной работы - 15 минут по всем предметам (4 экзаменационные работы в час).

#### 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), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

$K = B \times K_p$ , где:

**K** – компенсационные выплаты;

**B** – оклад по ПКГ (Приложение 7 к приказу от 12.08.2014г. №887);

**K<sub>p</sub>** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8.

#### Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение K <sub>p</sub>
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;	0,05
	- количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50;	0,1
	- количестве членов первичной профсоюзной организации более 50	0,2
12.	Кураторам службы школьной медиации	0,1
13	Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов»	1,0

	(Устанавливается учителю «Ресурсного класса».)	
14	Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов» (Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса»)	1,0
15	Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей (В зависимости от количества времени участия в следственных действиях.)	до 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

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.

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5 (В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии общеобразовательная организация разрабатывает самостоятельно.) к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

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

Таблица 9.

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

№	Показатели	Расчет показателя	Баллы
---	------------	-------------------	-------

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

дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами	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, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

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

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

#### 10. Выплаты социального характера

10.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

10.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям

сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

10.3. По письменному заявлению работника производится:

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

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

#### 11. 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 Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственного управления образованием, 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.

Приложение 1  
Таблица 1**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала средних общеобразовательных организаций**

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся							
		малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 до 400 человек	от 401 до 550 человек	от 551 до 725 человек	726 и более человек
<b>1.</b>		<b>Руководящие работники</b>							
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.). <b>Дополнительно:</b> - для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками.	0,5	0,75	1,25	1,5	1,5	1,5	2,0	на каждые последующие 150 человек 0,5
		-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	2,0
		0,25 за каждую площадку, но не более 1,0							
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	-	-	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>2.</b>		<b>Педагогический персонал</b>							
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности,	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1	1

	допризывной подготовки)								
2.4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов							
2.5.	Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования)	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.6.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня							
2.7.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0 на каждые последующие 100 человек 0,25
2.8.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
2.9.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.10.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
<b>3.</b>	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>								
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)							
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)		-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)					
3.6.	Инженер-программист	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)					
3.7.	Системный администратор	-	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)				
<b>4.</b>	<b>Младший обслуживающий персонал</b>								
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	-	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	1,0	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений <b>Дополнительно:</b> Уборщик производственных и служебных помещений	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м. убираемой площади в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м. убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены						
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание общеобразовательной организации							
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
4.9.	Кладовщик	-	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
<b>5.</b>	<b>Административно-хозяйственный персонал</b>								

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

Таблица 2

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

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся					
		малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 61 до 100 человек	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 и более человек
<b>1.</b>		<b>Руководящие работники</b>					
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.). <b>Дополнительно:</b> - для общеобразовательных организаций имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), за каждое здание в зависимости от численности обучающихся; - для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками.	0,25 ставки при наличии свыше 7 классов-комплектов	0,5	0,75	1,0	1,0	1,5 на каждые последующие 150 человек
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	-	0,25	0,5	1,0	1,0	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	-	-	0,5	1,0
<b>2.</b>		<b>Педагогический персонал</b>					
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
2.3.	Учитель-логопед	-	-	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов			
2.4.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня					
2.5.	Педагог дополнительного образования	0,25	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5
2.6.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5
2.7.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5
2.8.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5
<b>3.</b>		<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>					
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	-	-	0,5	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0



	исключается)						
3.3.	Лаборант	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	0,10	0,10	0,10	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)		
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	-	-	-	-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)	
3.6.	Инженер-программист	-	-	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)	
3.7.	Системный администратор	-	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)		
<b>4.</b>	<b>Младший обслуживающий персонал</b>						
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	0,10	0,10	0,5	0,75	1,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	0,5	0,5	0,75	1,0
4.3.	Уборщик производственных и служебных помещений <b>Дополнительно:</b> Уборщик производственных и служебных помещений	1,0	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м убираемой площади			
		-	-	-	-	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м, убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены	
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории закреплённой за образовательной организацией			
4.5.	Сторож	из расчета 2,0 на одно здание общеобразовательной организации					
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся для которых организовано горячее питание	
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5
4.9.	Кладовщик	-	-	0,25	0,25	-	-
<b>5.</b>	<b>Административно-хозяйственный персонал</b>						
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	-	-	0,5	0,5	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	0,5
5.4.	Кассир	-	-	-	0,25	0,25	0,5

Приложение 2

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

Таблица 1

	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации	За каждого обучающегося (воспитанника).	1,0
2.	Наличие - филиалов, структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность не по основному адресу общеобразовательной организации в соответствии с лицензией; - загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.), находящихся на балансе образовательной организации	За каждое указанное структурное подразделение:	5 5
3.	Наличие бассейна.		5
4.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	5 5
5.	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся на постоянных маршрутах	За каждую единицу.	5, но не более 20
6.	Наличие собственной (состоящей на балансе организации) котельной на твёрдом топливе.		5
7.	Наличие автотранспортных средств используемых в программах предпрофильной подготовки	За каждую единицу	5, но не более 20
8.	Наличие собственной бухгалтерии.		5
10.	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	5
11.	Наличие у общеобразовательной организации лицензии на реализацию программ профессионального обучения.	За каждую программу. Дополнительно за каждого выпускника, получившего удостоверение (свидетельство).	5 1

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

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

Таблица 2

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

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

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

	- ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	-0,5 0,5
1.12.	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	0 1,0 -0,5 0,5
1.13	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах муниципального уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.14	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах регионального уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.15.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах всероссийского и международного уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 3,0
1.16.	Количество обучающихся, ставших лауреатами и победителями очных и дистанционных олимпиад и конкурсов, проводимых сторонними организациями и учреждениями - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.17.	Количество выпускников 11 классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе - свыше 65%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
<b>Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности</b>		
2.1	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности на уровне начального общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.2	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности на уровне основного общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года. - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
2.6	Количество обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные	

	секции, клубы и т.д.) - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.7.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.8.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.9.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровнях - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
<b>Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях</b>		
3.1	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - проводной; - беспроводной.	0,5 1,0
3.2.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.3.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения - ОО является центром дистанционного обучения; - ОО является потребителем услуг дистанционного обучения.	2,0 1,0
3.4.	Количество педагогов, имеющих персональное АРМ ПК (ноутбук), принтер (МФУ), медиапроектор (интерактивная доска, телевизор (При наличии всех перечисленных компонентов.)) - менее 90%, - от 90% до 100%, - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
3.5.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии цифровой лаборатории - да; - нет.	1,0 0
3.6.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии робототехнического комплекта - да; - нет.	1,0 0
3.7.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьного телевидения - да; - нет.	1,0 0
3.8.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной фотостудии - да; - нет.	1,0 0
3.9.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной музыкальной студии - да;	1,0

	- нет.	0
<b>Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией</b>		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.) - нет, - да.	0 1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся - нет, - да.	0 1,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года - нет, - да.	0 1,0
4.4.	Ежеквартальная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 0,5
4.5.	Ежемесячная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 1,0
4.6.	Еженедельная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 2,0
4.7.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС - нет, - да.	0 1,0
4.8.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики - нет, - да.	0 1,0
4.9.	В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы общественно-государственного управления - нет, - да.	0 1,0
4.10.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа - нет, - да.	0 1,0
4.11.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР - нет, - да.	0 1,0
4.12.	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию один раз в учебную четверть - нет, - да.	0 0,5
4.13.	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию ежемесячно - нет,	0

	- да	1,0
4.14	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию еженедельно - нет, - да	0 2,0
4.15	Наличие электронного документооборота - нет, - да	0 1,0
4.16.	Наличие действующего электронного дневника - нет, - да	0 1,0
4.17	Наличие действующего электронного журнала - нет, - да	0 1,0
4.18	Наличие действующей электронной учительской - нет, - да	0 1,0
4.19	Наличие предоставления некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (ответы на обращения и др.) - нет, - да	0 1,0
4.20	Наличие внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся - нет, - да	-1,0 1,0
4.21	Наличие сетевого взаимодействия в целях реализации основной образовательной программы (наличие соглашений, договоров, положений, пакета учебно-программной документации, планов, комплекта методического обеспечения, обучающихся, осваивающих данную программу) - нет, - да.	0 1,0
4.22	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на муниципальном уровне - нет, - да.	0 0,5
4.23	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на региональном уровне - нет, - да.	0 1,0
4.24	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на федеральном и международном уровне - нет, - да.	0 1,5
<b>Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (учителей, учащихся, родителей)</b>		
5.1.	Количество обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше)	1,0 2,0 1,0
5.2.	Количество обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях - от 5% до 10%; - свыше 10%, - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше).	1,0 2,0 1,0
5.3.	Количество обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни - более 50%;	-3,0

	- равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 2,0
5.4.	Количество обучающихся, поступивших в ОО не из своего микрорайона, при условии 100%-ного охвата обучением детей школьного возраста микрорайона - равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
5.5.	Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО - да, - нет.	-2,0 1,0
5.6.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО) - нет, - да.	-1,0 1,0
5.7.	Количество обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ОО, от общего количества обучающихся (за исключением обучающихся, которым данное горячее питание противопоказано) - менее 90%, - от 90% до 100% , - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.8.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны - нет, - да.	0 0,5
5.9.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории - нет, - да.	0 0,5
5.10	Наличие автоматизированной системы контроля доступа - нет, - да.	0 0,5
5.11.	Количество обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; -отсутствие случаев травматизма.	-3,0 1,0 2,0
5.12.	Количество работников, получивших в течение года травмы на производстве - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; -отсутствие случаев травматизма.	-3,0 1,0 2,0
5.13	Количество обучающихся, прошедших диспансеризацию за отчётный учебный год, от общего количества обучающихся, подлежащих диспансеризации - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.14.	Количество работников ОО, прошедших диспансеризацию за отчётный учебный год, от общего количества работников, подлежащих диспансеризации: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5



5.15.	Наличие безбарьерной среды - отсутствие; - наличие.	-1,0 1,0
5.16.	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД) - наличие правонарушений; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие правонарушений.	-3,0 1,0 2,0
5.17.	Количество обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере - наличие обучающихся, находящихся на учёте; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие обучающихся, находящихся на учёте.	-3,0 1,0 2,0
5.18	Обеспеченность обучающихся учебниками - менее 100%; - 100%.	-2,0 1,0
<b>Критерий 6. Эффективность экономической деятельности</b>		
6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного учителя, в сравнении со средним значением регионального показателя - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	-3,0 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3,0 1,0
6.3.	Фонд оплаты труда педагогических работников - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Фонд стимулирования труда в общем фонде оплаты труда - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров свыше 5%, больше в сравнении с прошлым учебным годом;	1,0 0,5
6.7.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности свыше 5%, больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.8.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	-3,0 1,0 1,0
<b>Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами</b>		
7.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников - да	-1,0

	- нет, - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
7.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень - да, - нет.	2,0 0
7.3.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды - да, - нет	1,0 0
7.4.	Количество учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование» - более 10%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального этапа очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства - да, - нет.	2,0 0
7.6.	Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников - свыше 15%, - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
7.7.	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - до 15%, - 15% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	-2,0 2,0 1,0
7.8.	Количество педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - до 25%, - 25% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	-2,0 2,0 1,0
7.9.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), подготовленных педагогическими и административными работниками - до 20%, - 20% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.10.	Количество педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц - до 10%, - 10% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.11.	Количество педагогических и административных работников, являющихся региональными, всероссийскими и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри) - до 10%, - 10% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.12.	Количество педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по реализации ФГОС (всех уровней общего образования) - до 25%, - 25% и более.	0 2,0
7.13.	Количество педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по персонифицированной модели - больше в сравнении прошлым учебным годом	

		1,0
7.14.	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование по профилю преподаваемых предметов (курсов) - 80% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
		159,5

Приложение 4

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

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стп}$
1.	от 159,5 до 147	1,0
2.	от 146,5 до 135	0,9
3.	от 134,5 до 122	0,8
4.	от 121,5 до 109	0,7
5.	от 108,5 до 96	0,6
6.	от 95,5 до 84	0,5
7.	от 83,5 до 72	0,4
8.	от 71,5 до 59	0,3
9.	от 58,5 до 46	0,2
10.	от 45,5 до 30	0,1
11.	Менее 30	0,0

Приложение 5

## Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): <b>Успешность учебной работы</b> (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», % <sup>1</sup> (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	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у		3 балла - за каждый вид формы оценивания при

<sup>1</sup> При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1 з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И 1.1.1.

возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П 2)	обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)  (И 1.2.1)		безотметочном обучении
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % <sup>2</sup> (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) (П 4)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <b>Всероссийский уровень:</b> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. <b>Региональный уровень:</b> - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. <b>Муниципальный уровень:</b> - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. <b>Уровень ОО:</b>

<sup>2</sup> Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			<p>- победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p><b>Международный уровень:</b> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов.</p> <p><b>Всероссийский уровень:</b> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов.</p> <p><b>Региональный уровень:</b> - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов.</p> <p><b>Муниципальный уровень:</b> - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.</p> <p><b>Уровень ОО:</b> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p>
<b>Критерий (К2): Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя</b>			
2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)	<p>Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)</p> <p>Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)</p>	<p>(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%</p> <p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.</p>	<p>Максимальный балл = 5 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.</p> <p>3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)</p>
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)	<p>Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1):</p> <p>а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;</p> <p>б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды;</p> <p>в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;</p> <p>г) организация мероприятий по профилактике</p>	<p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета</p>	<p>3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов)</p>

	правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию		
	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: - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов; - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 5 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 3 балла; - <i>уровень ОО</i> = 2 балла.
<b>Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя</b>			
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 презентации собственной педагогического опыта (П9)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 20 баллов;

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- призер = 16 баллов;</li> <li>- лауреат = 12 баллов.</li> <li><b>Всероссийский уровень:</b></li> <li>- победитель = 15 баллов;</li> <li>- призер = 12 баллов;</li> <li>- лауреат = 10 баллов.</li> <li><b>Региональный уровень:</b></li> <li>- победитель = 10 баллов;</li> <li>- призер = 8 баллов;</li> <li>- лауреат = 5 баллов.</li> <li><b>Муниципальный уровень:</b></li> <li>- победитель = 5 баллов;</li> <li>- призер = 3 балла;</li> <li>- лауреат = 2 балла.</li> <li><b>Уровень ОО:</b></li> <li>- победитель = 2 балла;</li> <li>- призер, лауреат = 1 балл.</li> </ul> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <li><b>Международный уровень:</b></li> <li>- победитель = 10 баллов;</li> <li>- призер = 9 баллов;</li> <li>- лауреат = 8 баллов.</li> <li><b>Всероссийский уровень:</b></li> <li>- победитель = 8 баллов;</li> <li>- призер = 7 баллов;</li> <li>- лауреат = 6 баллов.</li> <li><b>Региональный уровень:</b></li> <li>- победитель = 6 баллов;</li> <li>- призер = 5 баллов;</li> <li>- лауреат = 4 баллов.</li> <li><b>Муниципальный уровень:</b></li> <li>- победитель = 4 балла;</li> <li>- призер, лауреат = 3 балла.</li>
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>- при условии участия в нескольких конференциях;</li> <li>- при статусе докладчика/участника web-конференции.</li> <li>- международный уровень = 10 баллов;</li> <li>- всероссийский уровень = 7 баллов;</li> <li>- региональный уровень = 5 баллов;</li> <li>- муниципальный уровень = 3 балла.</li> <li>- уровень ОО = 1 балл.</li> </ul> Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.
3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация (И 3.11.1)	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.         Максимальный балл = 5. <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень и выше = 5 баллов;</li> <li>- муниципальный уровень = 3 балла;</li> <li>- уровень ОО = 1 балл.</li> </ul>

			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: <b>Региональный уровень:</b> - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. <b>Муниципальный уровень:</b> - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
<b>Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя</b>			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.

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

**I квартал:**

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

**II квартал:**

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

**III квартал:**

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

**IV квартал:**

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

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за I квартал - 20-25 декабря т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за II квартал - 20-25 марта т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за III - IV кварталы - 20-25 июня т.г.



Приложение  
к решению Борисоглебской городской Думы  
Борисоглебского городского округа  
Воронежской области  
от 28.03.2016 г. № 402

**Примерное положение об оплате труда в муниципальных организациях дошкольного образования, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области**  
**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в муниципальных организациях дошкольного образования, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 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. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 №693 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальной дошкольной образовательной организации (далее - дошкольной образовательной организации) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;
- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

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

1.3. Система оплаты труда работников 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 статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в 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), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за

исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда дошкольной образовательной организации.

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

### 3. Формирование фонда оплаты труда

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

- нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение 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 и количеством обучающихся (воспитанников);

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

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S_r \times (1 - Уч.р._r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

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

**S<sub>r</sub>** – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

**Уч.р<sub>r</sub>** – 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<sub>m</sub>** – 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 (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$ФОТ_{доо} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{доо} \times ш, \text{ где:}$$

**ш** – стимулирующая доля ФОТ<sub>доо</sub>.

Фактическая доля ФОТ<sub>ст</sub> ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне не более 30% от общего ФОТ (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не более 25%, для АУП не более 30%)

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

$$ФОТ_{б} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пн} + ФОТ_{усп} + ФОТ_{моп}, \text{ где:}$$

**ФОТ<sub>ауп</sub>** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>пн</sub>** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТ<sub>усп</sub>** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>моп</sub>** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

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

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 стимулирующих выплат должна составлять не более 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 между руководителем организации и работниками.

#### 5. Расчет заработной платы работников

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

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

**Зп** – месячная заработная плата;

**Od** – оклад (должностной оклад);

**K** – компенсационные выплаты;

**C** – стимулирующие выплаты;

**B<sub>cx</sub>** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

**B** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**K<sub>c</sub>** – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25) (Применяется только в отношении педагогических работников);

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема 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 <sub>n</sub>	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. 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.	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.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный	1.2	

	...»);		
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования).
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	
4.3.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	
5.	Специалистам, служащим и рабочим за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1,2	
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1,05-1,35	

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:

$$Oд = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Hчс} \times K, \text{ где:}$$

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

**B** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**K<sub>c</sub>** – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Φ<sub>n</sub>** – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

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

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

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}$$

где:

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

**ΦOT<sub>φ</sub>** – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть менее 1, в случае если при расчете

значение ( $K$ ) меньше 1, то применяется ( $K$ ) = 1.

## 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:

$Z_{п} = O_{дp} + C_{p} + M_{пo}$ , где:

$Z_{п}$  – заработная плата руководителя;

$O_{дp}$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$C_{p}$  – стимулирующие выплаты руководителя;

$M_{пo}$  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

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

$O_{дp}$  – оклад руководителя;

$B$  – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету (*Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.*);

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

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

$C_{\text{кв}}$  – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за квалификационную категорию до истечения срока действия) - В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$O_{дp} = (B \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + B \times C_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}} \times K, \text{ утверждаемой приказом}$$

учредителя дошкольной образовательной организации.

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

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

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

$\Phi O T_{\text{рук.факт}}$  – фонд оплаты труда руководителя фактически сложившийся при расчете заработной платы

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 нормативной (*для образовательных организаций, реализующих дошкольное образование, имеющих помещения, которые в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади*)

$$(K_1 = \frac{\text{факт}}{25});$$

$K_2$  – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда

$$K_2 = \frac{\text{факт}}{75\%}$$

педагогического персонала от нормативной

$K_3$  – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от нормативного

$$(K_3 = \frac{\text{факт}}{12}).$$

$K_1, K_2, K_3$  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, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение 2 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 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 –  $K_{\text{гот}} = 1,3$

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

$$\Phi O T_{\text{ст.год}} = \frac{O_{дp} \times 12 \text{ мес} \times 0,3}{0,7}, \text{ где,}$$

Одр- должностной оклад руководителя с учетом корректирующего коэффициента в пределах ФОТ и коэффициента эффективности;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТ<sub>ст.кв.</sub>) рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{ст.кв.} = \frac{(ФОТ_{ст.год} - Ed.ст.)}{4} \text{ где,}$$

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (V<sub>ст.</sub>), рассчитываются по формуле:

V<sub>ст.</sub> = ФОТ<sub>ст.кв.</sub> × k<sub>1</sub> (k<sub>1</sub> – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций);

Нераспределенный плановый стимулирующий 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.

#### 7. Выплаты компенсационного характера

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

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных, и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных,

осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от 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 в пределах фонда оплаты труда.

При определении компенсационных выплат применяется формула:

**K = B x Kp**, где:

**K** – компенсационные выплаты;

**B** – оклад по ПКГ (Приложение 7 к приказу от 12.08.2014г. №887);

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

Таблица 2.

#### Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение K <sub>p</sub>
1	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» (Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы»).	0,55

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

#### 8. Стимулирующие выплаты

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в 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 на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 4) 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 управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

### **9. Выплаты социального характера**

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

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

9.3. По письменному заявлению работника производится:

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

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

### **10. 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 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

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

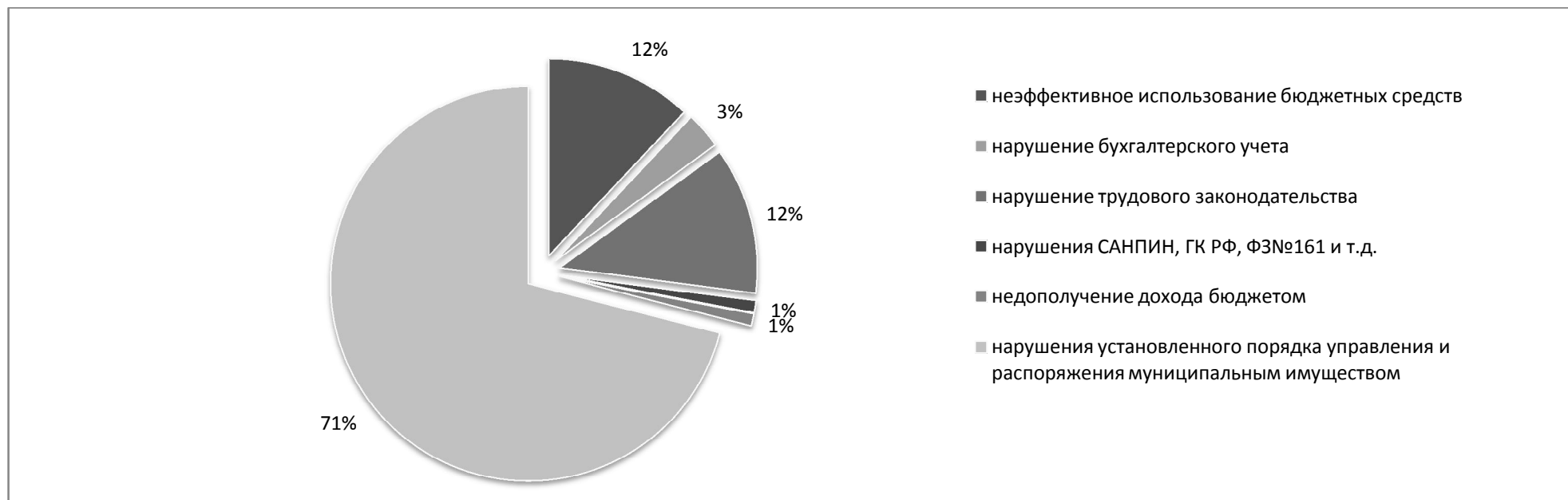
Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

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

**Структура выявленных КСП нарушений и недостатков в ходе проведенных мероприятий в 2015 году**



**Меры, принятые к работникам организаций и учреждений по результатам проверок КСП БГО за 2015 год**





## Приложение 1

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных организаций (для учреждений работающих полный день (12 часов) 5 дней в неделю)<sup>3</sup>**

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
<b>1.</b>	<b>Руководители</b>									
1.1	Заведующий	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0 дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки
1.3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.4.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>2.</b>	<b>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</b>									
2.1.	Старший воспитатель	-	0,75	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.2.	Воспитатель	из расчета 2,0 ставки на 1 группу								
2.3.	Младший воспитатель или помощник воспитателя	из расчета 1,5 ставки на 1 группу								
2.4.	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.5.	Инструктор по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
2.6	Педагог дополнительного образования	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет								
2.7	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии								
2.8.	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу								
2.9.	Учитель-логопед, логопед	0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.10.	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции								
<b>3.</b>	<b>Административно-хозяйственный персонал</b>									
3.1	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
3.2.	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.3	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0

<sup>3</sup> Образовательные организации работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям педагогического и учебно-вспомогательного персонала осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации.

3.4	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25						
3.5	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на организацию					
<b>4</b>	<b>Младший обслуживающий персонал</b>									
4.1	Повар	1,5	1,75	2,0	2,0 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы					
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4	Кладовщик	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4.5	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника						
4.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,25	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,25 ст. на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп. Дополнительно 0,5 ст. при наличии теплопунктов и бойлерной.							
4.9	Сторож	из расчета 3,0 ст. на одно здание дошкольной образовательной организации (в случае если здания находятся на разных земельных участках)								
4.10	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
4.11	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки				
4.12	Водитель	1 ставки на единицу автомобильной техники								
4.13	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью								

Приложение 2

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций****1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	6204

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6254
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	6294
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6320
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6370

**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	6294

**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	6320
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	6380
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	6430
4 квалификационный уровень	Механик	6470

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер-психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрист-консульт	6510
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	6550
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	6600
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6650
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6690

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	6720
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6850
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6950

**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	6550

**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	6650
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6750

**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	6550
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	6650
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	6750

**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	6890
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7423
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8170
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	8804

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7690
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	7840

	квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8010

**13. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	6204

**14. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре;	6890
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая.	6950
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	7050
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	7090
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	7140

**15. Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры» (№ 526)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
3 квалификационный уровень	Врач-специалист; врач-педиатр	7210

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	6550

## Приложение 3

## Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольной образовательной организацией

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.	За каждого воспитанника: в возрасте от 2 мес. до 3 лет; в возрасте от 3 лет Дополнительно за каждого воспитанника в группе круглосуточного пребывания	1 0,5 1
2.	Наличие в дошкольной образовательной организации обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждую группу. Дополнительно за каждого воспитанника в обычной группе.	10 2
3.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.		15
4.	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 зон вне групповых ячеек для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.).	20 10 5 5 5
5.	Наличие собственных (состоящих на балансе) котельной, очистных и других сооружений.	- за наличие котельной на твёрдом топливе.	20
6.	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 организацией.	10
7.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи в консультационных центрах для родителей (законных представителей) воспитанников, в т.ч. получающих семейное образование.	- за наличие консультационных пунктов; - за наличие структурного подразделения - лекотека	5 10
10.	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 260	до 260	до 180	до 100

Приложение 4

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

№ п/п	Показатель	Баллы
<b>Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО</b>		
1.1.	Наличие документального подтверждения факта выбора образовательных программ ДОО всеми участниками образовательных отношений.	1,0
1.2.	Участие ДОО в процедурах независимой оценки качества.	2,0
1.3.	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО.	1,0
1.4.	Объем части, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ОП ДО: - менее 20 %; - от 20 до 30 %; - от 30 до 40%.	-1,0 1,0 2,0
1.5.	Созданы условия для консультативной поддержки педагогических работников и родителей (законных представителей обучающихся (воспитанников)) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования (в случае его организации) - наличие консультационного центра; - наличие лекотеки; - наличие плана методического сопровождения педагогических работников ДОО.	0,5 0,5 0,5
1.6.	Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 обучающийся (воспитанник) учитывается только один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ДОО: - менее 30%; - от 30% до 60%; - более 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым годом.	-1,0 1,0 2,0 2,0
1.7.	Содержание дополнительного образования охватывает следующие образовательные области по ФГОС: - социально-коммуникативного развития; - познавательного развития; - художественно-эстетического развития; - речевого развития; - физического развития.	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
1.8.	Количество реализуемых педагогами парциальных программ: - меньше значения прошлого года; - равно значению прошлого года;	-1,0 1,0

	- больше значения прошлого года.	2,0
<b>Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ОП ДО</b>		
2.1.	Отсутствие вакансий на педагогические должности на конец учебного года.	0,5
2.2.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания, отраслевые награды; являющихся лауреатами и победителями региональных конкурсов педагогического мастерства: - более 10%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.3.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 30 лет: - более 15%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.4.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории: - более 40%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.5.	Доля педагогических и управленческих работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в текущем учебном году: - более 25%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.6.	Доля педагогических и руководящих работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС: - менее 50%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 50%)	-1,0 2,0
2.7.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по персонализированной модели: - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.8.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 5).	1,0
2.9.	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: - больше по сравнению с прошлым учебным годом; - от 5% -10%; - более 10%.	1,0 1,0 2,0
2.10	Доля педагогических и руководящих работников (без внешних совместителей), являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных конкурсов): - более 5%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.11.	Количество призовых мест, занятых педагогическими работниками ДОО в профессиональных конкурсах, смотрах и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест;	0,5



	- больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
2.12.	Количество призовых мест, занятых педагогическими работниками ДОО в профессиональных конкурсах, смотрах и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.13.	Количество призовых мест, занятых педагогическими работниками ДОО в профессиональных конкурсах, смотрах и др. на федеральном и (или) международном уровне: - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
<b>Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ОП ДО</b>		
3.1.	Наличие в ДОО доступа к сети Интернет: - на скорости подключения до 1 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 1 Мбит/с.	1,0 2,0
3.2.	Наличие в ДОО доступа к сети Интернет для всех участников образовательного процесса: - доступ к сети Интернет только в административных помещениях; - доступ к сети Интернет только с АРМ воспитателя; - доступ к сети Интернет по всей территории здания ДОО.	0,5 1,0 2,0
3.3.	Наличие оборудованных центров (зон) в групповых ячейках и/или других помещениях ДОО, используемых в образовательной деятельности для: - моделирования и конструирования (в том числе на основе современных робототехнических комплектов, специализированных для использования в ДОО); - занятий творчеством (музыкальные, хореографические, театральные площадки, уголки (студии) изобразительного, прикладного и народного творчества); - наблюдений и исследований (на основе наборов для экспериментирования с водой, песком и т.д.); - познавательного развития (помещение, оснащенное интерактивным оборудованием (интерактивная доска, короткофокусный проектор, документ-камера, ноутбуки или ПК, планшеты, наборы ЦОР); - психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (помещения, оснащенные специализированным оборудованием).	3,0 3,0 3,0 3,0 3,0
3.4.	Наличие оборудованных АРМ воспитателя в каждой групповой ячейке: - персональный компьютер; - проектор с экраном; - МФУ или принтер; - документ-камера; - интерактивная доска; - система голосования.	0,5 0,5 1 1,5 2 2
<b>Критерий 4. Создание безопасных условий реализации ОП ДО</b>		
4.1.	Доля обучающихся (воспитанников), получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО: - нулевое значение.	2,0
4.2.	Доля работников, получивших в течение года травмы на производстве: - нулевое значение.	2,0
<b>Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДО</b>		
5.1.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации:	

	- менее 55%; - от 55 до 60%; - более 60%.	-2,0 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%.	-2,0 1,0 2,0
5.3.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%; - более 20%.	-2,0 1,0 2,0
5.4.	Доля средств, привлечённых ДОО 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.	Наличие специальных условий получения образования детьми с ограниченными возможностями: - специальные образовательные программы; -методы и средства обучения; -учебники, учебные пособия; -дидактические и наглядные материалы; -технические средства; - безбарьерная среда.	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
5.6.	Наличие специалистов для работы в группах детей с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. группах комбинированной направленности. - педагог-психолог - учитель-логопед; - педагог-дефектолог; - тьютор.	0,5 0,5 0,5 0,5
<b>Критерий 6. Результативность реализации ОП ДО</b>		
6.1.	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
6.2.	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
6.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на федеральном и международном уровне: - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
6.4.	Отсутствие обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества	

	предоставляемых образовательных услуг и конфликтных ситуаций в ДОО.	2,0
6.5.	Наличие образовательных проектов, созданных совместно с семьями обучающихся (воспитанников): - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном и международном уровне.	1,0 2,0 3,0
6.6.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ДОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
6.7.	Доля обучающихся (воспитанников), пропустивших в течение учебного года более 30 дней по причине болезни: - больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 1,0
	<b>Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией</b>	
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО (и других коллегиальных органов управления).	2,0
7.2	Наличие реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета - не менее 3 за отчётный год).	3,0
7.3	Наличие открытых и общедоступных информационных ресурсов, содержащих информацию о деятельности ДОО на ее официальном сайте в сети Интернет: - информация отсутствует; - представлена в полном объеме.	- 1 3,0
7.4	Наличие ежегодной информации о реализуемых ОП ДО (краткой Презентации программы) на официальном сайте ДОО, доступной всем заинтересованным лицам, вовлеченным в образовательный процесс, а также широкой общественности.	2,0
7.5.	Частота обновления информации на официальном сайте ДОО: - ежеквартальная; - ежемесячная.	1,0 2,0
7.6.	В программе развития (при её наличии) запланированы: - мероприятия по развитию инфраструктуры ДОО в соответствии с требованиями ФГОС; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики; - меры по совершенствованию системы управления; - мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду; - мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР.	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
7.7.	Участие ДОО в реализации программ и проектов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня.	1,0 2,0 3,0
7.8.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ДОО).	1,0
7.9.	Наличие электронных систем управления: - наличие электронного документооборота; - предоставление некоторых услуг в электронном виде (ответы на обращения, консультативная поддержка, организационно-методическое сопровождение и др.).	1,0 1,0

<b>Итого баллов:</b>	<b>141,5</b>

Приложение 5

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

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{\text{ср}}$
1.	141,5 – 130,5	1,0
2.	менее 130,5- 119,5	0,9
3.	менее 119,5– 108,5	0,8
4.	менее 108,5- 97,5	0,7
5.	менее 97,5 -86,5	0,6
6.	менее 86,5 – 75,5	0,5
7.	менее 75,5–64,5	0,4
8.	менее 64,5–53,5	0,3
9.	менее 53,5–42,5	0,2
10.	менее 42,5–31,5	0,1
11.	менее 31,5	0,0

Приложение 6

**Типовые критерии оценки качества труда воспитателя ДОО**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
<b>Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО</b> Критерий (К1): <b>Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности</b>			
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 дошкольного образования (И 1.1.1)	Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчётный период.  Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или	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.

	<p>- проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)</p> <p>-проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (И 1.1.3)</p> <p>-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</p> <p>-проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и самостоятельности (И 1.1.5)</p>	<p>рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС дошкольного образования видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и/или дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации учитывают специфику возраста обучающихся – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл.</p> <p>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.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся. Прослеживается системный подход – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация. – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно– 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла.</p> <p>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. – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.</p> <p>При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла</p> <p>При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.</p>
--	--	---	--

	<p>-проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)</p> <p>-проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)</p>		<p>При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.</p> <p>При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия и семьями воспитанников, обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.</p>
<p>1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности. (П 1.2)</p>	<p>-реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС дошкольного образования (И 1.2.1);</p> <p>-реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)</p> <p>-реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (И 1.2.3)</p> <p>-реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС дошкольного образования требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей– 2 балла.</p> <p>Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл.</p> <p>Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.</p> <p>Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС дошкольного образования видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся и носят интегративный характер – 2 балла.</p> <p>Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся. – 1 балл.</p> <p>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.</p> <p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся – 2 балла.</p>

	<p>развивающих технологий (И 1.2.4)</p> <p>-поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5)</p> <p>- эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p> <p>- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся в образовательную деятельность (И 1.2.7).</p>		<p>В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся –1 балл. Индивидуальные образовательные потребности обучающихся учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся не достаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p> <p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся преобразовывают или комплексировать элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p> <p>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.</p> <p>Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.</p> <p>При организации взаимодействия с семьями обучающихся преобладает формальный подход – 0 баллов.</p>
--	--	--	--

Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепления физического и психологического здоровья обучающихся			
<p>2.1 Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (П 2.1)</p>	<p>- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);</p> <p>-организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2).</p> <p>-взаимодействие обучающихся и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия***, опрос родителей и др. методы</p> <p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (-в парах, - в малых группах; -организация совместных проектов; -коллективная деятельность по интересам; -совместная игровая деятельность****...).</p> <p>**** другие формы взаимодействия, отражающие специфику Образовательной программы, реализуемой в ОО.</p> <p>Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей как преимущественные – 2 балла. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей как редкие – 0 баллов.</p> <p>***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 могут разрабатываться ОО.</p> <p>В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся и воспитателя в процессе</p>



			образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов				
2.2 Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся (П 2.2)	- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1);  - соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2);  -безопасность РППС (И 2.2.3).  - обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4);	Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся  Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися в группе (диагностика заболеваемости)  Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности  Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, связанных с: - оставлением обучающегося без присмотра; - передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем	Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла. Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически –1 балл. Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.  Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла. Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл. Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.  Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.  Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей 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.				
<b>Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя</b>							
<b>Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности</b>							
3.2.Результативность подготовки обучающихся	- наличие обучающихся -участников конкурсов, турниров, соревнований,	Наличие документов, свидетельствующих об	Уровень организации мероприятий	Участие		Победа	
				Очная	Дистанци	Очная форма	Дистанционн

к участию в конкурсах. (П.3.2)	фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1).; - наличие обучающихся - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).;  *****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными государственными органами власти и(или) подведомственными им организациями( в т.ч. при их учредительстве).	участии и/или его результате		форма	онная форма		ая форма
			уровень ОО	1б.	-	1м - 2 б. 2м – 1,5б. 3м. -1 б	-
			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.
<p>Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется: -путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся или одного обучающегося в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося в различных этапах одного и того же конкурса.</p> <p>Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>							
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3)	<p>Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1); - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2); - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3); -организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4).</p>	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.				
<b>Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя</b>							
4.1. Результативность научно-методической работы,	- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических	Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				

обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)	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).	методической работы  Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)	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 ДОО (И 4.2.1);  - наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2);  - наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).	Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)	1 балл.  2 балла.  3 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.																																																																														
4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3)	- участие в профессиональных конкурсах и т.д.***** (И 4.3.1); - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2). ***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Участие</th> <th colspan="2">Победа</th> </tr> <tr> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Участие		Победа		Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма																													<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Участие</th> <th colspan="2">Победа</th> </tr> <tr> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Участие		Победа		Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма																																
Участие		Победа																																																																															
Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма																																																																														
Участие		Победа																																																																															
Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма																																																																														
4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для			Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ДОО - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла.																																																																														

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

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