

Приложение № 7  
к приказу № 214  
от 02.09.13г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета лицея № 3

А.А. Кононов

протокол № 1

«30» августа 2013 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ лицея № 3

Л.И. Канин

«02» сентя 2013 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

И.Н. Самодурова

Протокол № 6

«30» августа 2013 г.

Принято на собрании трудового  
коллектива 25.08.13г.

**Положение  
об оплате труда и распределении  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
МБОУ лицея № 3**

## 1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ лицей № 3 (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 01.06.2012 № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" 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 26.11.2012 № 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, Решением ВГД № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ лицей № 3 (далее - общеобразовательная организация) за счет средств областного бюджета и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

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

1.2. Профессионально-квалифицированные группы 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 и фармацевтических работников»;

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

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

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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 (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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

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

- настоящего Положения.

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

1.5. Положение об оплате труда в МБОУ лицей № 3 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 МБОУ лицей №3.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

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.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

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

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

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

### 3. Распределение фонда оплаты труда

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

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

Значения стимулирующей доли ФОТ<sub>оо</sub>:

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы

внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (водители и др.), младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) общеобразовательной организации и складывается из:

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

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

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

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

$ФОТ_{\text{моп}}$  – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$ФОТ_{\text{у}} = ФОТ_{\text{аз}} + ФОТ_{\text{наз}} + В_{\text{кх}}$ , где:

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

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

$В_{\text{кх}}$  – выплаты компенсационного характера.

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

3.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 2 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 (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) в общем фонде оплаты труда не может превышать:

- 14% на 1 сентября 2013 года;

- 13% на 1 сентября 2014 года;

- 12% на 1 сентября 2015 года.

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

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;

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

- общеобразовательная организация работает в двухсменном режиме.

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

- на 1 сентября 2013 не менее 65%;

- на 1 сентября 2014 не менее 68%;

- на 1 сентября 2015 не менее 70%.

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

#### **4. Оплата труда работников общеобразовательных организаций (кроме педагогических работников)**

4.1. Оплата труда работников общеобразовательных организаций (кроме педагогических работников) состоит из:

- оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

Должностные оклады работников общеобразовательных организаций занимающих должности служащих и оклады по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 № 269-II «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж».

## 5. Расчет заработной платы педагогических работников

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

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

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

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = B \times K_n, \text{ где:}$$

B – должностной оклад (ставка заработной платы) по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников согласно Приложению 1 к Положению;

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

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $K_n$	Примечания
1.	Всем <u>педагогическим</u> работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	

1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 <sup>1</sup>	
2.	<u>Педагогическим</u> работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	<u>Руководящим и педагогическим работникам</u> , за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	

<sup>1</sup> Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена в 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.

3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.
4.1.	- с образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с образовательной организацией (при наличии диплома с отличием);	1.25	
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	
7.	Педагогическим работникам и специалистам за работу в колледжах, лицеях и гимназиях. <sup>2</sup>	1.15	

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

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

5.3. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры 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 должностного оклада учителей определяется по следующей формуле:

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

$O_d$  – должностной оклад учителя;

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

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

<sup>2</sup> Норма действует до 31.12.2014 года.





начальные классы		1			3		4	1,15
русский язык	2	1			2		5	1,15
математика	1				3		4	1,15
физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
ОПК, МХК					1		1	1
Природоведение					1		1	1
Элективные курсы:								
русский язык	2	1			2		5	1,15
математика	1				3		4	1,15
физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
информатика	1	1		1		1	4	1,15
химия	1		1	1		1	4	1,15
История, обществознание, право	1	1					2	1,05
биология	1		1				2	1,05
иностраный язык	1	1			1		3	1,1
астрономия		1			1		2	1,05
Предпрофильное обучение							0	1,0
Проектная деятельность:								
биология		0,5	1				1,5	1,05
русский язык		1,5			2		3,5	1,15
математика		1,5			2		3,5	1,15
история		0,5			1		1,5	1,05
Краеведение								1,05
ОДНКНР:								1,05
начальные классы		1			3		4	1,15
история		0,5			1		1,5	1,05

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).

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.

5.4.2. Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость учителей.

Оплата за неаудиторную занятость в общеобразовательной организации производится на основании приказа руководителя.

Размер оплаты за неаудиторную занятость в общеобразовательной организации устанавливается в абсолютном значении, максимальным значением не ограничивается и производится в пределах выделенного фонда оплаты труда за неаудиторную занятость.

Работникам, проработавшим неполный период, оплата производится с учётом фактически отработанного времени.

## 6. Расчет заработной платы руководителей

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

$Z_{пр} = O_{др} + C_p + M_{п_о}$ , где:

$Z_{пр}$  – заработная плата руководителя;

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

$C_p$  – стимулирующие выплаты руководителя;

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

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

- за группу оплаты труда по объёмным показателям;

- по итогам аттестации;

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 5, при выполнении условий, указанных в п. 3.4. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{др} = CЗ_{п_оо} \times K_{гот} \times K_{зв} + K_{кв}$ , где:

$O_{др}$  - оклад руководителя;

$CЗ_{п_оо}$  – средняя заработная плата работников, сложившаяся в общеобразовательной организации за год, предшествующий расчётному;

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

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

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

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников общеобразовательной организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников (среднегодовое количество штатных единиц по утвержденным штатным расписаниям), за исключением административно-

управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (Приложение 2 к Положению).

Отнесение общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с таблицей 2 Приложения 2.

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.

Размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа –  $K_{\text{гот}} = 3,0$ ;

2 группа –  $K_{\text{гот}} = 2,8$ ;

3 группа –  $K_{\text{гот}} = 2,6$ ;

4 группа –  $K_{\text{гот}} = 2,4$ .

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 3.4. настоящего Положения.

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

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

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

$C_p$  – размер стимулирующей выплаты руководителя общеобразовательной организации;

$\text{ФОТ}_{\text{стр(к)}}$  – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{\text{стр}}$  - коэффициент стимулирования руководителя, рассчитываемый в зависимости от достижения общеобразовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 3 к Положению).

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций<sup>3</sup>. Диапазон  $K_{\text{стр}}$  устанавливается

<sup>3</sup> Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершению учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно правовым актом администрации городского округа город Воронеж.

в пределах от 0,0 до 1,0 (Приложение 4 к Положению). Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года.

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются – на 10% - 50% ниже должностного оклада руководителя (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, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

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

6.6. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## **7. Выплаты компенсационного характера**

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

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

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

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

7.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.4. 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 в пределах фонда

оплаты труда учреждения. Работнику избранному неосвобожденным председателем профкома доплата 15% от должностного оклада.

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

$K = B \times Kp$ , где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

Kp – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 5).

Таблица 5

### Размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Kp
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
2.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
3.	Заведование учебными мастерскими	0,10
4.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
5.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
6.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
7.	Другие	

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

## 8. Стимулирующие выплаты

8.1. К выплатам стимулирующего характера работников лица относятся:

8.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других условий устанавливается в размере до 300% от ставки заработной платы.

8.1.2. выплаты за качество выполняемых работ с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других условий устанавливается в размере до 200% от ставки заработной платы.

8.2. Премияльные выплаты работникам распределяются ежеквартально, по показателям деятельности, являющихся основанием для их премирования и выплачиваются на основании приказа директора лица.

Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

8.3. Премияльный фонд рассчитывается отдельно для каждой группы персонала:

**1 группа** - Административно-управленческий: директор, заместители директора, главный бухгалтер;

**2 группа** - Педагогический, осуществляющий образовательный процесс :Учитель;

**3 группа** - Педагогический, не осуществляющий образовательный процесс, Учебно-вспомогательный и Младший обслуживающий: воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, старший вожатый, педагог доп. образования, учитель логопед, инструктор по физкультуре, преподаватель - организатор ОБЖ, инженер, программист, лаборант, бухгалтер, секретарь, зав. библиотекой, библиотекарь сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений, работник КОиРЗ, водитель, вахтер, дворник, зав. хозяйством.

8.4. Премияльный фонд делится на число работников группы, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования, и находится их общая сумма.

$$\text{Бобщ} = \sum_i \text{Би}$$

, где

**Бобщ** – сумма баллов по всем показателям премирования;

**Би** - баллы по *i*-му показателю премирования.

Коэффициент по предприятию **Кп** определяется

$$\text{Кп} = \sum_i \text{Бобщ}_i$$

, где:

**Бобщ *i*** – сумма баллов по всем показателям премирования по *i*-му работнику.

Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий (денежной суммы,приходящейся на единицу коэффициента премий) премияльный фонд делится на коэффициент премий:

**Еп = Фп / Кп**, где:

**Еп** – денежный эквивалент единицы коэффициента премий;

**Фп** – премияльный фонд.

Размер премии в денежном выражении отдельного работника определяется по следующей формуле:

**П = Бобщ x Еп**, где:

**П** – размер премии в денежном выражении отдельного работника;

**Бобщ** – сумма баллов по всем показателям премирования;

**Еп** – денежный эквивалент единицы коэффициента премий.

8.5. Показатели деятельности работников:

**Педагог-психолог, социальный педагог:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	10
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	3
3	Осуществление на высоком уровне комплекса мероприятий по воспитанию, образованию и социальной защите личности	5

**Воспитатель ГПД, педагог-организатор, старший вожатый, педагог доп. образования, учитель логопед, инструктор по физкультуре, преподаватель-организатор ОБЖ :**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Высокий уровень организации внеурочных мероприятий и жизнедеятельности обучающихся	10
2	Содействие совместно с родителями развитию детских общественных организаций и досуга учащихся	5

**Зав. библиотекой, библиотекарь:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Высокая читательская активность обучающихся	5
2	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	6
3	Оформление тематических выставок	3

**Секретарь:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Высокая исполнительская дисциплина	5
2	Своевременное ведение делопроизводства, кадровой работы, формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	3

**Инженер, программист, лаборант :**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Высокое качество работы	5
2	Результативность выполнения срочных заданий	3

**МОП (сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений, работник КОиРЗ, вахтер, дворник):**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Проведение генеральных уборок	2
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа	3
3	Качество и результативность работы	5
4	Оперативность выполнения внеочередных работ	3

**Водитель:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	За содержание автомобиля в чистоте	2
2	За проведение технического обслуживания и ремонта автомобиля	5

**Работники бухгалтерии:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности	15
2	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)	10



3	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами	3
4	За соблюдение финансовой дисциплины, качественное ведение документации	5
5	За высокую результативность выполнения срочных (внеочередных) заданий	7

#### **Заместители директора по УВР, ВР:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, воспитательной работы	5
2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	15
3	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	5
4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5

#### **Заместитель директора по АХЧ, зав. хозяйством:**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лицея	5
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	8
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10

Конкретный перечень критериев и показателей для учителей, а также механизмы оценки их достижения указаны в Приложении 5 к Положению и являются неотъемлемой частью данного Положения.

8.6 Премияльные выплаты за выполнения особо важных и ответственных работ выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения единовременно в абсолютных размерах :

8.6.1 работникам лицея за активное участие в мероприятиях общеобразовательной организации;

8.6.2 работникам лицея за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

8.6.3 работникам лицея за высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;

8.6.4 высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.).

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

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

## **9. Выплаты социального характера**

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

9.2. Выплата материальной помощи не должна превышать должностного оклада и производится в следующих случаях:

- на погребение близких родственников;
- на медикаменты при длительной болезни сотрудника или его близких родственников;
- тяжелом материальном положении;
- юбилея сотрудника;

9.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор лицея на основании личного заявления сотрудника или ходатайства профсоюзного комитета.

## **10. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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 их 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 общеобразовательной организации может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

Для исчисления ежегодного отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск расчет среднего заработка производится исходя из фактически отработанного им времени и фактически начисленной ему зарплаты за 12 месяцев, в которой учитываются все виды выплат (за исключением социальных) независимо от источников финансирования к которым относятся:

- заработная плата за фактическую нагрузку;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

**Оклады по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников общеобразовательных организаций**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6490
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; <b>педагог-организатор; социальный педагог;</b> тренер-преподаватель	7010
3 квалификационный уровень	<b>воспитатель;</b> мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; <b>педагог-психолог;</b> старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7692
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); <b>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;</b> руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; <b>учитель; тьютор;</b> педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	8244

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления  
общеобразовательной организацией**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации.	За каждого обучающегося (воспитанника).	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации).	За каждые 50 обучающихся (воспитанников) или каждые 2 класса (группы).	15
3.	Наличие групп, для которых реализуется общеобразовательная программа дошкольного образования.	За каждую группу функционирующую в режиме: - полного дня (12- часового пребывания); - сокращенного дня (8- 10 часового пребывания); - продленного дня (14- часового пребывания); - кратковременного пребывания (от 3 до 5 часов в день); - круглосуточного пребывания.	20 15 25 10 40
4.	Количество работников в общеобразовательной организации.	За каждого работника. Дополнительно за каждого работника, имеющего: - I квалификационную категорию; - Высшую квалификационную категорию.	1 0,5 1
5.	Наличие групп продленного дня.	За каждую группу.	10
6.	Наличие классов, для которых образовательный процесс организован в режиме «полного учебного дня» (организованное (в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности) пребывание детей в образовательной организации).	За каждый класс.	10
7.	Наличие филиалов, представительств, УПК, интерната при общеобразовательной организации, общежития и другого (в том числе наличие дополнительных зданий в которых организован образовательный процесс) с количеством обучающихся (проживающих).	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек.	20 30 50
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (не менее 10 компьютеров, объединённых в локальную сеть).	За каждый класс. Дополнительно за каждый учебный кабинет, оборудованный интерактивным оборудованием.	10 2

9	Наличие оборудованных и соответствующих современным требованиям спортивных сооружений.	- за наличие бассейна; - за наличие спортивных площадок по игровым видам спорта; - за наличие беговых дорожек с искусственным покрытием (не менее 400 м.); - за наличие тренажёрного зала. Дополнительно за наличие более одного спортивного зала (площадью не менее 240 м <sup>2</sup> ).	20 5 за каждую, но не более 20 10 10 10
10	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	15 10
11	Наличие столовой.	За каждую столовую, работа которой организована: - самостоятельно общеобразовательной организацией; - другой организацией (индивидуальным предпринимателем) на условиях договора. Дополнительно за каждые 50 обучающихся, для которых организовано горячее питание.	20 10 5
12	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательной организации.	За каждую единицу.	5, но не более 20
13	Наличие территории (земельного участка), закреплённой за образовательной организацией.	За каждые 1000 м <sup>2</sup> . Дополнительно за наличие территории (земельного участка) сельскохозяйственного назначения за каждые 1000 м <sup>2</sup> . Дополнительно за наличие: - теплиц; - учебно-опытного хозяйства (при наличии соответствующей документации).	10 5 10 10
14	Наличие собственных (состоящих на балансе): котельной, очистных и других сооружений, жилых домов.	- за наличие котельной на твёрдом топливе; - за наличие газовой котельной;  - за наличие септиков;  - за наличие жилых домов (квартир);  - за наличие гаражей и других капитальных надворных построек.	20 10 5 за каждый, но не более 10 5 за каждый, но не более 10 3 за каждое строение, но не более 15

15	Наличие сетевых форм реализации образовательных программ общего образования, реализуемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями).	За каждый договор с образовательной организацией; дополнительно при организации дистанционного обучения.	20 10
16	Количество мероприятий, проведённых общеобразовательной организацией на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.)	За каждое мероприятие проведённое на уровне: -района; - муниципалитета; - региона (федерации).	2 5 20
17	Наличие собственной бухгалтерии.		20
18	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников.	- до 50,0 тыс. руб. за год; - от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	5 10 20
19	Количество обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные общеобразовательной организацией или на её базе другими образовательными организациями.	За каждого обучающегося (воспитанника).	0,5
20	Наличие действующих учебно-производственных мастерских.	За каждую мастерскую, соответствующую современным требованиям.	10
21	Наличие производственной деятельности с реализацией готовой продукции.	При обороте: - до 50,0 тыс. руб. в год; - от 50,0 до 200,0 тыс.руб. в год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	10 20 40
22	Наличие у общеобразовательной организации статуса инновационной (стажировочной) площадки.	За каждую площадку, функционирующую на: -региональном уровне; -федеральном уровне.	10 20
23	Наличие у образовательной организации статуса площадки (центра) для проведения государственной (итоговой) аттестации обучающихся, аттестации педагогических работников образовательных учреждений и мониторинга образовательной деятельности.	За каждую из проводимых процедур: -мониторинг образовательных достижений обучающихся (в режиме онлайн); - ГИА (9 класс); - ЕГЭ (11 класс); - тестирование педагогических работников при прохождении процедуры аттестации.	10 15 20 10
24	Наличие в общеобразовательной организации обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждый класс (группу), дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника).	10 1
25	Наличие в общеобразовательной организации организованного подвоза обучающихся (воспитанников).	Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника).	10 1
26	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	10

27	Наличие в общеобразовательной организации профильных классов или групп на третьей ступени, в том числе классов и групп, сформированных на основе индивидуальных учебных планов.	За каждый класс или группу.	10
28	Наличие у общеобразовательной организации лицензии на реализацию программ профессионального обучения.	За каждую программу. Дополнительно за каждого выпускника, получившего удостоверение (свидетельство).	10 1
29	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.)	За каждый объект: - находящийся на балансе образовательной организации; - используемый образовательной организацией на условиях договора.	30 15
30	Количество обучающихся (воспитанников), охваченных организованным отдыхом в период каникул.	За каждого обучающегося (воспитанника) привлечённого: - в пришкольный лагерь дневного пребывания (не зависимо от профиля); - в пришкольный лагерь круглосуточного пребывания (не зависимо от профиля); - в многодневные походы (экскурсии) (не менее 5 - суток), - в профильный лагерь, - в школьную трудовую бригаду.	0,2 0,3 0,5 0,3 0,2

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

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

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 1000	до 1000	до 800	до 500



## Приложение 3 к Положению

**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 ниже 100 %.	- 2,0
1.2.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов по математике: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.3.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов по русскому языку: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.4.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов по математике: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.5.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов по русскому языку: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.6.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по математике более 55 баллов от количества выпускников 11 классов: - выше 35%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,0
1.7.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по русскому языку более 55 баллов от количества выпускников 11 классов: - выше 65%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,0
1.8.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - отсутствие или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по муниципалитету.	0,5 0,5
1.9.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по муниципалитету.	0,5 0,5
1.10.	Доля обучающихся, принявших участие в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений: - выше 15%; - больше на 10% в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.11.	Доля обучающихся, показавших по итогам участия в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений результат: - выше среднего результата по муниципалитету; - выше среднего результата по региону.	1,0 2,0
1.12.	Количество лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: - наличие призовых мест; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0

1.13.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.14.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.15.	Количество обучающихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
1.16	Доля выпускников, поступивших в образовательные учреждения ВПО на бюджетной основе: - свыше 65%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
<b>Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности</b>		
2.1	Количество часов внеурочной деятельности приходящихся на одного обучающегося: - меньше значения прошлого учебного года; - равно значению прошлого учебного года; - больше значения прошлого учебного года.	-3,0 1,0 2,0
2.2.	Доля обучающихся (при расчёте: 1 обучающийся учитывается только один раз), занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, НОУ, спортивные секции, клубы и т.д.): - ниже 30%; - от 31% до 60%; - свыше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 31% и выше).	-3,0 1,0 2,0 2,0
2.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
<b>Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательном процессе</b>		
3.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса: - проводной; - беспроводной.	0,5 0,5

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие действующего электронного журнала;</li> <li>- наличие действующей электронной учительской;</li> <li>- предоставление некоторых образовательных услуг в электронном виде (запись в школу, ответы на обращения и др.).</li> </ul>	1,0 1,0 2,0
<b>Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)</b>		
5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг и конфликтных ситуаций в ОО.	1,0
5.2.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО).	1,0
5.3.	Количество совершенных правонарушений обучающимися ОО по данным ОВД: - наличие правонарушения; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	- 3 1
5.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
5.5.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием: - 35% - 50%; - 50%-75%; - свыше 75%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 75% и выше).	0,5 1,0 2,0 2,0
5.6.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом: 1) в пришкольных лагерях на базе общеобразовательной организации в период каникул: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше), 2) в профильных лагерях в период каникул: - до 2%; - свыше 2%, - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше).	1,0 2,0 1,0 1,0 2,0 1,0
5.7.	Доля обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни: - более 50%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 -3,0 2,0
5.8.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.9.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0

5.10	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых обеспечена безбарьерная среда.	2,0
<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 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе (село – 14 человек, город – 25 человек): - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3 1,0
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 66 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе от приносящей доход деятельности) в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%.	1,0 2,0 3,0
6.7.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	-3 1,0 1,0
<b>Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами</b>		
7.1.	Отсутствие вакансий на педагогические должности	0,5
7.2.	Доля педагогических работников (от общего количества педагогических работников), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", отраслевые награды; являющихся лауреатами и победителями регионального этапа Всероссийского конкурса "Учитель года": - более 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.3.	Наличие учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - количество педагогов выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.4.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 15%;</li> <li>- равна или больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
7.5.	<p>Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 40%;</li> <li>- равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
7.6.	<p>Доля педагогических и управленческих работников, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- менее 30%;</li> <li>- свыше 30%.</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
7.7.	<p>Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по персонифицированной модели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>1,0</p>
7.8.	<p>Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- равно или больше в сравнении с прошлым учеб.годом(но не менее 10)</li> </ul>	<p>1,0</p>
7.9.	<p>Доля педагогических работников имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 10%;</li> <li>- равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
7.10	<p>Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных конкурсов):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 5%;</li> <li>- выше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>1,0 2,0</p>
7.11	<p>Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование по профилю преподаваемых дисциплин:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 80%;</li> <li>- равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>1,0 1,0</p>
<b>Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):</b>		<b>181.0</b>

Приложение 4 к Положению

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

<b>№ п/п</b>	<b>Сумма баллов</b>	<b>Значение <math>K_{стр}</math></b>
1.	от 181 до 170	1,0
2.	от 169 до 160	0,9
3.	от 159 до 150	0,8
4.	от 149 до 140	0,7
5.	от 139 до 130	0,6
6.	от 129 до 120	0,5
7.	от 119 до 110	0,4
8.	от 109 до 100	0,3
9.	от 99 до 90	0,2
10.	от 89 до 80	0,1
11.	ниже 80	0,0

## Критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
<b>Критерий (К1): 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>4</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 возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П 2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)  (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (незачетной системы) проведенной на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы <sup>5</sup> (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 «зачет-незачет» по предмету при традиционном оценивании, % (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	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла



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.