



Муниципальный отдел по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района
 Воронежской области
 муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
 КРАСНО-ОКТЯБРЬСКАЯ
 средняя общеобразовательная школа Павловского муниципального района Воронежской области
 (МКОУ К-Октябрьская СОШ)
 С.Шувалов, ул. Молодежная, д. 14 - 396448 - , тел./факс (47362) 55-2-33, e-mail: 55233@mail.ru
 (адрес) (индекс)
 ИНН 3620006784 ОГРН 1023601070316: ОКПО 41216410

От 01.03 2018 г.

ПРИКАЗ

№ 21

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Красно- Октябрьская средняя общеобразовательная школа Павловского муниципального района воронежской области

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжением Правительства Воронежской области от 28.02.2013 № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки», принимая во внимания приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики», администрация Павловского муниципального района и на основании Постановления администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 28.02.2018 № 118 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования Павловского муниципального района» приказываю:

1. Утвердить:

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Красно- Октябрьская средняя общеобразовательная школа Павловского муниципального района Воронежской области (МКОУ К-Октябрьская СОШ), согласно приложению № 1;
- 1.2. Критерии и показатели оценки качества труда учителя согласно приложению № 2
2. Настоящее положение вступает в силу с 01.03.2018 года.
4. Разместить настоящее положение на официальном сайте ОУ до 10.03.2018г..
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы:



О.Т.Барбашина/

Принято:
Решением общего собрания трудового
коллектива МКОУК- Октябрьская СОШ
Протокол № 1 от 01.03.2018 г.

Утверждаю.
Директор МКОУ К- Октябрьская СОШ
О.Т.Барбашина
Приказ № 27 от 01.03.2018 г.



**Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Красно- Октябрьская средняя общеобразовательная школа Павловского муниципального района
Воронежской области (МКОУ К- Октябрьская СОШ)**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Красно- Октябрьская средней общеобразовательной школы Павловского муниципального района Воронежской области(далее – Положение) разработано в соответствии с:

1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) с изменениями и дополнениями;
 2. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273 – ФЗ с изменениями и дополнениями;
 3. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 4. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
 5. Постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области»;
 6. Постановлением администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 28.02.2018 № 118 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования Павловского муниципального района» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.1. Положение определяет:
- а) порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКОУ К-Октябрьская СОШ (далее – ОО) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
 - б) размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
 - в) порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
 - г) подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников ОО, в том числе руководителя школы.
- 1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:
- а) 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»;
 - б) для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - в) 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 ОО формируется с учетом:
- а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации, в повышении качества оказываемых услуг;
 - б) достигнутого уровня оплаты труда;
 - в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
 - г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
 - д) мнения профсоюзного комитета в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
 - е) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - ж) 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);
 - з) перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);
 - и) перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);
 - к) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 1.4. Положение об оплате труда в ОО 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 МКОУ К-Октябрьская СОШ.

1. 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, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета ОО. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном 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 ОО с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда ОО.

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда ОО осуществляется в пределах средств ОО на текущий финансовый год, определенного в соответствии методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и отражается в бюджетной смете ОО.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда ОО;

S – сумма 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 ОО;

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.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда ОО состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается школой в размере 15 % от общего ФОТ.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату директора школы, педагогического персонала (учителя, педагоги дополнительного образования, и другое), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ОО и складывается из:

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

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

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

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

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

3.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\text{ФОТ}_{\text{у}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{наз}} + B_{\text{кк}}, \text{ где:}$$

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

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

B_{кк} – выплаты компенсационного характера.

Настоящее положение устанавливает доли ФОТ_{аз} –90%, ФОТ_{наз} –10%.

3.4. Руководитель ОО формирует и утверждает штатное расписание ОО в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

3.4.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12% (без учета оплаты за учебную нагрузку), из них доля фонда оплаты труда руководителя ОО не должна превышать 8 % от общего фонда оплаты труда ОО, за исключением случаев отнесения ОО в соответствии с приказами департамента, к малокомплектным и малочисленным, применяющим коэффициент условной наполняемости классов. В этой ситуации доля фонда оплаты труда руководителя ОО 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 ОО в двухсменном режиме.

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

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

4. Расчет заработной платы работников

4.1. Зарплата работников ОО рассчитывается по следующей формуле:

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

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

Б – оклад по ПКГ;

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению ОО (село - 1,25);

K_n – 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

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	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 осуществляется работникам, для которых МКОУ Гаврильская СОШ является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в МКОУ К-Октябрьская СОШ; - 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 других образовательных учреждениях.
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	
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за		

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	РазмерК _н	Примечания
	наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
4.2	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.3	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
4.4	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:	1.25	<p>Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). <p>Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.</p>
5.1	при наличии диплома с отличием	1.3	
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
7.	Учителям за работу с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее – ОВЗ)	1.05	За каждого учащегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения
8	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия):		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи
8.1	- за каждого учащегося с ОВЗ или инвалида	1.1	
8.2	- за каждый удаленный класс	1.2	

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

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

4.3. 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.).

4.4. Особенности расчета заработной платы учителей в ОО:

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

$$O_d = O_{az} + O_{naz}, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

O_{az} – оплата за аудиторную занятость;

O_{naz} – оплата за неаудиторную занятость.

4.4.1. Расчёт заработной платы учителей ООв соответствии с решением общего собрания трудового коллектива осуществляется на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{az1} = \frac{B \times K_c \times K_H \times \Phi_H}{N_{чс}} \times K_{пр} \times K_k, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ;

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению ОО(село - 1,25);

K_H – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица № 1).

Φ_H – фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ – коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица № 2):

Таблица № 2

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

$K_{пр}$ вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица № 3).

Таблица № 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета ($K_{пр}$)

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение $K_{пр}$
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык,	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1

7.	Естествознание		0,5	1			1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1	2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1	3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1			2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	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 имеют 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 учащихся (1;0).

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

Числовые значения показателей особенностей предметов в ОО устанавливаются самостоятельно директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в ОО 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 ОО, который рассчитывается по формуле

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

ФОТ_{аз} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда ОО;

ФОТ_{азф} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей, который рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{азф} = \sum_{1}^n O_{аз1}$$

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

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 ОО.

Таблица № 5.

Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

№ п/п	Название	Кол-во затраченного времени (час)	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 ОО		

5. Расчет заработной платы руководителя

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

$$Зп_r = Одр + С_r, \text{ где:}$$

Зп_р – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

С_р – стимулирующие выплаты руководителя.

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

$$Одр = (Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

Одр – оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников по муниципалитету;

K_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

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

C_{кв} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия), утверждаемой приказом руководителя муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области.

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

$$K_{\text{кор}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{рук.пл}}}{\text{ФОТ}_{\text{рук.факт}}}, \text{ где}$$

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{рук.факт}} = Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}$$

Индивидуальный коэффициент (K_{кор}) не может быть более 1, в случае если при расчете значения (K_{кор}) больше 1, то применяется K_{кор}=1

K_{эф} – коэффициент отражающий эффективность структуры ОО рассчитывается по формуле:

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

K₁ – 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 педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педработник от нормативного ($K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций 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.	Количество учащихся на одного педработника
1	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью учащихся: - средние 101-154	12,1	9,0
2	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью учащихся: - средние до 100;	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 ООк одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение № 2 к постановлению администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 28.02.2018 № 118 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования Павловского муниципального района»).

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

В случае нахождения ООна капитальном ремонте за руководителем школы сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя устанавливаются учредителем (муниципальным отделом по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области).

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

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

$O_{д.p}$ - должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

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

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

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных бюджетной сметой, и эффективности деятельности руководителя ($V_{ст.1}$), рассчитываются по формуле:

$V_{ст.1} = \text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} \times k_1$ (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 ОО.

Руководителю ОО может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя (муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области) в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

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

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

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

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

7. Выплаты компенсационного характера

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

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

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника. Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

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

$K = B \times K_p$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица № 8).

Таблица № 8.

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

п/п	Виды работ	Значение K_p
1.	Классное руководство:	0,25
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 учащихся	0,10
9.	Другие	
11.	Руководство первичной профсоюзной организацией при - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20;	0,05

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

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

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

8. Стимулирующие выплаты

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

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

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в ОО, 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 учредителя ОО, так и на уровне самой ОО.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 1 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования и др.) 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.

Показатели стимулирующих выплат классным руководителям 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 учащихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности учащихся группы риска	
1.2.	Динамика учебных достижений	Количество учащихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода.	
1.3.	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество учащихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д.	
1.4.	Подготовка учащихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ учащихся группы риска	
1.5.	Результаты контрольных срезов и контрольных работ учащихся группы риска	Количество учащихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности учащихся группы риска	
2.	Воспитательная работа		
2.1	Работа с учащимися группы риска	Качество ведения дневника с учащимися группы риска, снятие с учетов	
2.2.	Эффективность работы с семьей учащегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	
2.3.	Вовлечение учащихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера	Количество учащихся 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 учащимися группы риска на сайтах и т.д.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	
3.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с учащимися группы риска	

Руководитель ОО обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где фиксируются 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 учащимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденное 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).

9.3. Руководитель ООс учетом мнения профсоюзной организации представляет в управляющий совет ОО аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения управляющим советом ОО вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

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

Штатное расписание по видам персонала составляется по ОО (всем структурным подразделениям ОО (при их наличии)) в соответствии уставом ОО.

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

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

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

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

- а) для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- в) 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.

Настоящее Положение предусматривает 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 управляющего совета ОО, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю ОО персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) работникам ОО может производиться выплата материальной помощи.

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

По письменному заявлению работника производится:

- а) единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);
- б) 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 управляющего совета ОО.

Критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля учащихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», % (И 1.1.1)	(Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность учащихся) 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 учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность учащихся 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 учащихся начальной школы оценочной самостоятельности (П2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у учащихся (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 учащихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество учащихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность учащихся) 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, % (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до ±(5-15)% = 20 баллов; ±(16-20)% = 10 баллов; ±(21-25)% = 0 баллов; ±(26 и более)% = -10 баллов.

	Доля учащихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону,% (И 1.3.3)	(Количество учащихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество учащихся, 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 учащихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П4)	Наличие учащихся - 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 учащихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же учащегося в мероприятиях разного уровня.	
			1. При участии в очных мероприятиях:	
			Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов.	Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.
			2. При участии в заочных мероприятиях:	
			Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл	Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.
Критерий (К2):Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя				
2.1. Участие учащихся во внеурочной деятельности по	Доля учащихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях	(Количество учащихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов;	

<p>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>	<p>предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)</p>	<p>недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество учащихся по данному предмету) Ч100%</p>	<p>от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.</p>
	<p>Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)</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>3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)</p>
<p>2.2. Результативность внеурочной деятельности учащихся за рамками преподаваемого предмета (П6)</p>	<p>Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности учащихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию</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>
	<p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - международный уровень = 20 баллов; - всероссийский уровень = 15 баллов; - региональный уровень = 10 баллов; - муниципальный уровень = 5 баллов;</p>

			- уровень школьного округа = 3 балла; - уровень ОО = 2 балла.
Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)	Наличие открытых мероприятий с 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 учащихся и др.. (И 3.7.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов; - уровень школьного округа = 10 баллов; - уровень ОО = 8 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.8.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов; - уровень школьного округа = 10 баллов; - уровень ОО = 8 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П9)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня.
			1. При участии в очных мероприятиях:

			<p>Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов.</p>	<p>Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p>
			2. При участии в заочных мероприятиях:	
			<p>Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов.</p>	<p>Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.</p>
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	<p>Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.</p>	
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	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл = 5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла.</p>	
3.6. Непрерывность профессионального	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о	<p>Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5</p>	

совершенствования (П12)	подготовки (И 3.12.1)	процессе (или результате) повышения квалификации учителя	баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.
3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися и родителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или учащихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (учащихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (учащихся), 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.

Принято:
Решением общего собрания трудового
коллектива МКОУ К-Октябрьская СОШ
Протокол № 1 от 25.01.2020 г.



Утверждаю,
Директор МКОУ К-Октябрьская СОШ
О.Т.Барбашина
Приказ № 6, п 2 от 25.01.2020 г.

**Изменения
в Положение об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Красно- Октябрьская средняя общеобразовательная школа
Павловского муниципального района Воронежской области
(МКОУ К-Октябрьская СОШ)**

На основании приказа муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 10.01.2020г. № 2 § 5 «О внесении изменений в приказ муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту от 28.02.2018 г. №28§10 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных, общеобразовательных организаций Павловского муниципального района» внести в «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Красно- Октябрьская средняя общеобразовательная школа Павловского муниципального района Воронежской области (МКОУ К-Октябрьская СОШ)», принятое решением общего собрания трудового коллектива МКОУ К- Октябрьская СОШ (Протокол № 1 от 01.03.2018 г.), утвержденного приказом директора МКОУ К- Октябрьская СОШ № 21 от 01.03.2018 г., следующие изменения:

1. Пункт 4.1. раздела 4 «Распределение фонда оплаты труда» изложить в следующей редакции:
4.1.« Фонд оплаты труда ОО состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}),
$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:
$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.
Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается школой в размере до 30 % от общего ФОТ.»