

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>с профсоюзным комитетом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 Протокол от 11.04.2018 № 9</p>	<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>с Советом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 Протокол от 11.04.2018 № 19</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО</p> <p>приказом директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 В.В.Миловидова от 12.04.2018 № 36</p>
---	---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 51
городского округа город Воронеж**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 городского округа город Воронеж (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», 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, приказом 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 Воронежской области», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников 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, в том числе руководителя и его заместителей.

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»;

1.3. Система оплаты труда работников 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 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Положение об оплате труда 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.

1.6. Настоящее Положение вступает в силу с 1 марта 2018 года.

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 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 плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда ;

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

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 состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель МБОУ СОШ № 51, 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.), обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) и складывается из:

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ – 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:

$$\text{ФОТ}_у = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{наз}} + \text{В}_{\text{кк}}, \text{ где:}$$

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

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

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

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

Конкретное соотношение между $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ учителей определяется МБОУ СОШ № 51 самостоятельно.

3.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение № 1 к Положению) формирует и утверждает штатное расписание МБОУ СОШ № 51 в пределах фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12% (без учета оплаты за учебную нагрузку), из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8%¹ от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением общеобразовательных организаций, отнесенных в соответствии с приказами департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области к малокомплектным и малочисленным, применяющим

¹ Значение доли ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации.

коэффициент условной наполняемости классов. Для вышеуказанных общеобразовательных организаций доля фонда оплаты труда руководителя может составлять до 10%.

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

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при работе общеобразовательной организации в двухсменном режиме.

2. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть в диапазоне от 69 до 72%.

3.5. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 51 производится на основании трудовых договоров между руководителем МБОУ СОШ № 51 и работниками.

4. Оплата труда работников (кроме педагогических работников)

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

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

Оклад (должностной оклад) работника общеобразовательной организации (кроме педагогических работников) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_n, \text{ где:}$$

B – оклад (должностной оклад) по ПКГ согласно Приложению 1 к Положению;

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

5. Расчет заработной платы педагогических работников

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

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

Zn – месячная заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_n, \text{ где:}$$

B – должностной оклад (ставка заработной платы) по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников

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 утверждённого 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.	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 ² .
1.1.	- высшая квалификационная категория;	1.45	
1.2.	- первая квалификационная категория.	1.25	
			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Учителям, получившим статус	1.4	Список учителей, получивших

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	«Учитель-методист».		статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области.
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
3.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	
3.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	
3.3.	- от 10 до 15 лет;	1.04	
3.4.	- свыше 15 лет.	1.05	
4.	Специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»); ученого звания	1.2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в течение года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор не позднее одного года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности; - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
5.1.	- с общеобразовательной организацией;	1.2	- имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной
5.2.	- с общеобразовательной организацией (при наличии диплома с отличием).	1.25	характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим к работе в течение года после 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, выплаты устанавливаются на пять лет с даты трудоустройства в образовательные

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
			<p>организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения.</p>
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Специалистам логопедических пунктов.	1.2	
8.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	1.8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.
9.	Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее - ОВЗ).	1.05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения.
10.	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия):		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи.
10.1.	- за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида;	1.1	
10.2.	- за каждый удаленный класс.	1.2	

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

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

5.3. Повышения 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 МБОУ СОШ №51.

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. Расчет заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз1} = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{Нчс} \times K_{пр},$$

где:

B - оклад по ПКГ (приложение № 1 к Положению);

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

Φ_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

$Нчс$ - 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

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета согласно таблице 3.

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение Кпр
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0,5	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
<p>Элективы, индивидуальные занятия, факультативы, занятия на дому приравниваются к коэффициентам по соответствующим предметам.</p>									

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

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.

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

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

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

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

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

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

$$\Phi OT_{azф} = \sum_1^n O_{az1} \cdot$$

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

Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость учителей

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

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

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}}}{Уп}, \text{ где:}$$

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

$Уп$ – фактический объем часов по учебному плану МБОУ СОШ № 51 (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{\text{наз}}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в МБОУ СОШ № 51, определяется по следующей формуле:

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

$Уп_{\text{наз}}$ – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в МБОУ СОШ № 51.

Таблица 4.

Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

№ п/п	Название	Единица измерения, (час) количество затраченного времени	Аннотация
1.	Экскурсия	1–3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс Олимпиада Турнир Соревнование	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов
3.	Семинар Конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы

			самостоятельно
6.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
7.	Постановка. Репетиция. Выступление	1 - 6	Подготовка коллективного публичного выступления
8.	Исследовательская практика	1 - 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12–24	
10.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации.		

6. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

$З_{пр}$ – заработная плата руководителя;

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

$С_{р}$ – стимулирующие выплаты руководителя;

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

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

$$О_{др} = Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} \times K_{\text{эф}} \times K_{\text{кор}}, \text{ где:}$$

$О_{др}$ - оклад руководителя;

$Б$ - средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в общеобразовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному;

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{рук.пл}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОТ;

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

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

Индивидуальный коэффициент ($K_{кор}$) не может быть меньше 0,95 и более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{кор}$) меньше 0,95, то применяется ($K_{кор}$) равным 0,95, если больше 1, то применяется ($K_{кор}$) равным 1.

$K_{эф}$ - коэффициент, отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации, рассчитывается по формуле:

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

K_1 - коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($\frac{K_{ф}}{K_{н}}$) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

K_2 - коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($\frac{K_{ф}}{K_{н}}$), нормативное значение доли ФОТ педагогических работников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций;

K_3 - коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающихся - педагогический работник от нормативного ($\frac{K_{ф}}{K_{н}}$), 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 общеобразовательных организаций	Средняя наполняемость в классах, чел.	Количество обучающихся на одного педагогического работника
-------	---	---------------------------------------	--

1.	Общеобразовательные организации.	25	15.7
2.	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся: - средние 101-154; - основные 61-126.	12.1	9
3.	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков	25	13

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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера общеобразовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается учредителем в кратности 1 к 5 при выполнении условий, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения.

Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого статистического наблюдения путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией.

Расчет средней заработной платы педагогических работников городского округа город Воронеж осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются шесть групп по оплате труда (приложение № 3 к Положению). Отнесение общеобразовательной организации к одной из 6 групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации на 20 сентября предшествующего года в соответствии с данными государственного

статистического отчета, форма № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования».

Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год на основании соответствующих документов.

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,6$;

2-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,5$;

3-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,3$;

4-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,1$;

5-я группа - $K_{\text{гот}} = 1,9$;

6-я группа - $K_{\text{гот}} = 1,7$.

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

Коэффициент за ученую степень, ученое звание, государственные и ведомственные награды и почетные звания устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 - при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

- 1,05 - при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды.

6.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

6.3.1. Фонд стимулирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску, каждая из которых не превышает размера оклада руководителя.

Условием премирования руководителя МБОУ СОШ № 51 является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

Размер ежеквартальных премиальных выплат руководителя рассчитывается по следующей формуле:

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

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя общеобразовательной организации;

$\text{ФОТ}_{\text{стр}(\kappa)}$ – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал, который равен окладу руководителя;

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

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций. Диапазон $K_{\text{стр}}$ устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0 . Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года (постановление № 161 от 22.03.2016 г. «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Воронеж от 19 февраля 2014 г. № 102).

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

6.5. Руководителям общеобразовательных организаций может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере, не превышающем должностной оклад.

6.6. Выплаты стимулирующего и социального характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются – от 30% до 60% ниже должностных окладов руководителя (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание)

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

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

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

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

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

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

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

R_{im} – размер компенсации за один календарный день в соответствии с таблицей 7;

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

Таблица 7

п/п	Наименование выполняемых работ	Размер компенсации за один календарный день (руб.)
1.	Руководитель ППЭ	1000,0
2.	Организаторы ППЭ в аудиториях	700,0
3.	Организаторы ППЭ вне аудиторий	500,0
4.	Специалист по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ	600,0

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

8. Выплаты компенсационного характера

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

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

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты 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.

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

8.4. Компенсационные выплаты за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется в соответствии с Таблицей 8.

Таблица 8

Размеры суммы компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Сумма выплат, руб.
1	Классное руководство	2 550
2	Заведование кабинетами, лабораториями	до 2 040
3	Заведование учебными мастерскими	до 2 040
4	Руководство музеем	до 4 500
5	За руководство ШМО	до 1 000
6	Обеспечение проведения лабораторных и практических работ по физике, химии и ИЗО	до 4 000
7	Работа в классах физико-математической и художественно-эстетической направленности	до 5 500
8	За организацию питания учащихся 1-11 классов	до 4 500
9	За участие в опытно-экспериментальной работе	до 7 000
10	За исполнение обязанностей зам.директора по УВР (начальная школа)	до 17 500
11	За исполнение обязанностей социального педагога	до 5 000
12	За исполнение обязанностей вожатого	до 4 500
13	За исполнение обязанностей логопеда	до 8 000

14	За организацию работы военно-патриотического клуба «Патриот»	до 13 000
15	За ведения документации в электронном виде: 15.1. электронный журнал 15.2. систематическую работу с школьным и городскими сайтами (КПМО, госзакупки и др.) 15.3. за систематическое обеспечение работы программы АИС Дневник.ру и «Зачисление в ОО»	до 1 000 до 6 000 до 6 000
16	15.1. За работу по трудовому, физическому и эстетическому воспитанию учащихся во внеурочное время	до 10 000
17	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	до 10 000
18	За выполнение обязанностей инструктора физкультуры: 18.1. 5 – 11 класс 18.2. 1-4 класс	до 3 500 до 1 800
19	За работу по внеурочной деятельности в ГПД	до 6 000
20	За работу по внедрению компьютерных технологий при организации работы в библиотеке	до 6 000
21	За расширение функциональных обязанностей - электрик, сантехник (выполнение работ по текущему ремонту помещений)	до 10 000
22	За увеличение объема работы: - уборщикам служебных помещений, дворнику в связи с увеличением площади убираемых территорий; - гардеробщикам школы в связи с увеличением объема работы (уборкой подвального помещения и выполнения обязанностей лаборанта кабинета ИЗО); - инженеру-программисту в связи с увеличением объема работы (обслуживание школьной локальной сети); - секретарю, специалисту по кадрам в связи с увеличением объема работы (оформление документации для пенсионного фонда, военно-учетного стола); - сторожам школы в связи с увеличением объема работы (по уборке центрального входа в здание школы)	до 10 000
24	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы общеобразовательной организации или выполнение функций специалиста по психолого-медико-педагогическому сопровождению	до 872

Суммы компенсационных выплат могут быть увеличены в пределах фонда оплаты труда.

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

8.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором,

трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.6. 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 актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) устанавливается в размере 35 % от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

8.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. Стимулирующие выплаты

9.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и МБОУ СОШ № 51 в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в , а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных учреждений, так и на уровне МБОУ СОШ № 51 .

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 1 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника,

механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

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

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

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

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

- при 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, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

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

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки).

9.3. Руководитель с учетом мнения профсоюзный комитет представляет в Совет школы, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения профсоюзным комитетом и Советом школы, наделенных соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением.

9.4. Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей,

характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (таблица 9).

Таблица 9

Показатели стимулирующих выплат социальным педагогам, педагогам-психологам, классным руководителям, педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально-неблагополучных семей

№	Показатели	Расчет показателей	Баллы
1.	Учебная деятельность		
1.1	Качество освоения учебных программ детьми из социально неблагополучных семе (далее – группа риска), испытывающими трудности в обучении	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска	до 15 баллов
1.2	Динамика учебных достижений	Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода	до 10 баллов
1.3	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломатов конференций, турниров и т.д.	до 25 баллов
1.4	Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Количество и динамика результатов диагностических контрольных работ	до 25 баллов

		обучающихся группы риска	
1.5	Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска	до 25
2.	Воспитательная работа		
2.1	Работа с обучающимися группы риска	Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов	до 10 баллов
2.2	Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	до 15 баллов
2.3	Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера	Количество обучающихся группы риска, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера (в случае проведения цикла мероприятий – положительная динамика)	до 5 баллов
3.	Методика, инновационная деятельность		
3.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков, классных часов,	Количество и качество мероприятий,	до 5 баллов

	выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д.	количество 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 объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска	до 10 баллов

10. Выплаты социального характера

10.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников МБОУ СОШ № 51 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).

10.2. Выплата материальной помощи производится по заявлениям работников и не должна превышать должностного оклада.

10.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости и по выслуге лет в размере до 3-х средних месячных заработных плат);
- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) и иное;
- в связи со смертью членов его семьи (супруги, дети, родители) – в размере до одного должностного оклада.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления МБОУ СОШ № 51, наделенного соответствующими полномочиями.

11. Другие вопросы оплаты труда работников

Предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала (рабочие и служащие).

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям МБОУ СОШ № 51 в соответствии с её уставом.

Численный состав работников МБОУ СОШ № 51 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 22.12.2014 № 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 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 может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к 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 должностному окладу (ставке заработной платы) может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета школы, 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 (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 51 городского округа город Воронеж

Должностные оклады
(оклады, ставки заработной платы)
по профессионально-квалификационным группам (ПКГ)
должностей работников общеобразовательных организаций

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования общеобразовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8800
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	8900
2-й квалификационный уровень	8950
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	9800
2-й квалификационный уровень	9900
3-й квалификационный уровень	10100
4-й квалификационный уровень	10200
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9100
2-й квалификационный уровень	9300
3-й квалификационный уровень	9500

2. Должностные оклады работников культуры и искусства общеобразовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным

группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8400
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9000

3. Должностные оклады работников общеобразовательных организаций, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общепрофессиональные должности), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
1. Архивариус, ассистент (помощник), дежурный по залу, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир, лаборант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	7900
2. Должности служащих, установленные пунктом 1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8000
3. Заведующий архивом, заведующий хозяйством	
4. Заведующий канцелярией, заведующий складом	
5. Без категории: техники различных специальностей и наименований	8050
6. Без категории: инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), специалист, специалист по охране труда, юрист-консульт	8100
7. Администратор, диспетчер, документовед, механик, менеджеры различных наименований, специалист по кадрам	
8. 2-я категория: техники различных специальностей и наименований	
9. 1-я категория: техники различных специальностей и наименований	8200
10. 2-я категория: инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор),	

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
специалист, специалист по охране труда, юрисконсульт	
11. 1-я категория: инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), специалист, специалист по охране труда, юрисконсульт	8300
12. Ведущие: инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), специалист, юрисконсульт	8400
13. Заведующий производством (шеф-повар)	
14. Начальник отдела (службы)	8600
15. Руководитель обособленного структурного подразделения (заведующий филиалом организации, заведующий базой и др.)	9 020
16. Главные специалисты, подчиненные непосредственно руководителю организации или руководителю филиала организации	

4. Оклады по профессиям рабочих общеобразовательных организаций устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1-й разряд	7800
2-й разряд	7830
3-й разряд	7860
4-й разряд	7900
5-й разряд	7920
6-й разряд	7950
7-й разряд	7970
8-й разряд	8000

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 51 городского округа город Воронеж

1.1. Критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий 1: Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (1 раз в триместр)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», в баллах	<p>(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода Коэффициент качества (во всех классах, где преподает учитель) по формуле $\text{КоэфКач} = \frac{\text{кол} - \text{во} "4" \text{ и} "5"}{\text{кол} - \text{во} \text{Учащихся}} \times \text{КоэфПредм}$ Пример по математике: $10/25=0,4*10=4$ балла У учителей начальных классов - по количеству хорошистов и отличников в классе. Там, где за триместр уч-ся не оцениваются, - по выставленным предварительным оценкам. Коэффициенты предмета: 10 – русский язык, математика 8 – физика, химия, информатика, иностранный язык 7 – история, обществознание, литература, география, биология 5 – начальные классы 2 – физкультура, музыка, ИЗО, ОБЖ, технология Коэффициент качества предмета по всем классам, в которых преподает учитель, делится на количество классов, подвергающихся аттестации в данный период. Предоставляется информация в оценочном листе</p>	Максимальный балл = 10.

	Динамика учебной успешности, % (1 раз в четверть)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) X100% Предоставляется информация в оценочном листе	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. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (Результат предоставляется по мере проведения)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, %	(Количество обучающихся, показавших результат выше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)X100% Предоставляется информация в оценочном листе	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, %	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания Предоставляется информация в оценочном листе	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, %	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания)X100% Предоставляется информация в оценочном листе	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла
1.3 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах согласно перечня олимпиад, утвержденных Минобрнауки РФ) (при участии)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д., имеющих официальный статус международного уровня и уровня Всероссийской олимпиады школьников.	Предоставление информации в оценочном листе и копии приказов, грамот, дипломов, сертификатов и проч., свидетельствующие о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = до 120 баллов; - призер = до 70 баллов; - лауреат = до 50 баллов. Всероссийский уровень

			<p>- победитель = до 100 баллов; - призер = до 60 баллов; - лауреат = до 40 баллов.</p> <p>Региональный уровень: - победитель = до 55 баллов; - призер = до 45 баллов; - лауреат = до 25 баллов.</p> <p>Муниципальный уровень: - победитель = до 35 баллов; - призер = до 25 баллов; - лауреат = до 10 баллов.</p> <p>Уровень ОУ: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p>Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов.</p> <p>Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов.</p> <p>Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов.</p> <p>Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.</p> <p>Уровень ОУ: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.</p>
	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д., организованных органами	Предоставление информации в оценочном листе и копии приказов, грамот, дипломов, сертификатов и проч., свидетельствующие о получении результата участия	<p>Региональный уровень: - победитель = до 25 баллов; - призер = до 20 баллов; - лауреат = до 15 баллов.</p>

	исполнительной власти муниципалитета (города), осуществляющими управление в сфере образования или образовательными организациями ОО, СПО, ДПО, ВПО региона		Муниципальный уровень: - победитель = до 20 баллов; - призер = до 15 баллов; - лауреат = до 10 баллов
Критерий 2 : Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя			
2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (за истекший период)	Доля обучающихся, участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. при условии, если учитель не получает доплату)	(Количество обучающихся, участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) X100% Предоставляется информация в оценочном листе, используются данные ВШК курирующего зам. директора	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (1 раз в триместр)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д. Предоставляется информация в оценочном листе	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (+воспитательная работа) (за истекший период)	Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (без оплаты): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде (общешкольный и муниципальный уровень); д) организация мероприятий по	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета Предоставляется информация в оценочном листе	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов): 1 балл – за распределение молока и своевременную сдачу отчетной документации; До 10 баллов – за охват учащихся горячим питанием (за счет родительских средств в зависимости от количества обучающихся, охваченных питанием)

	патриотическому и гражданскому воспитанию, культурно-массовых мероприятий (общешкольный и муниципальный уровень)		
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности	Предоставление информации в оценочном листе и копий приказов, грамот, дипломов, сертификатов и проч.), свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - <i>международный уровень</i> = до 40 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = до 30 баллов; - <i>региональный уровень</i> = до 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = до 10 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = до 6 баллов; - <i>уровень ОУ</i> = 2 балла.
Критерий 3 : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (за истекший период)	Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология «дебаты», технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), «портфолио», авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.).	Предоставление информации в оценочном листе и копий справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) Организаторы мероприятия + учитель + курирующий зам. директора	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 8 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 6 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 3 баллов; - <i>уровень ОУ</i> = 2 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
3.2. Разработка и использование новых	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных	Предоставление информации в оценочном листе и копий справок с анализом открытых мероприятий,	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации

цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (за истекший период)	ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков).	видеоматериалов, медиапособий и проч. (с учетом уровня проведения мероприятий)	нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 7 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 6 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 5 баллов; - <i>уровень ОУ</i> = 4 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 4 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ОУ, наличие собственного сайта/блога	Прямая ссылка на Интернет-ресурс Предоставляется справка-таблица с информацией, подписанная учителем и курирующим зам. директора	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОУ = 3 балла.
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (за истекший период)	Уровень и статус участия в конкурсах - муниципального; - регионального; - федерального этапов очных конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона («Учитель года» и др.) Наличие статуса лауреата и победителя заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, смотров, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня Предоставляется информация в оценочном листе и копии подтверждающих документов – дипломов, грамот и проч.	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. Всероссийский уровень - победитель = до 80 баллов; - призер = до 60 баллов; - лауреат = до 15 баллов. Региональный уровень: - победитель = до 60 баллов; - призер = до 50 баллов; - лауреат = до 35 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = до 50 баллов; - призер = 35 баллов; - лауреат = до 30 баллов . 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = до 27 баллов; - призер = до 24 баллов; - лауреат = до 21 балла.

			<p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = до 21 балла; - призер = до 18 баллов; - лауреат = до 15 баллов. <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = до 15 баллов; - призер = до 12 баллов; - лауреат = до 9 баллов. <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (за истекший период)	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях	<p>Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции</p> <p>Предоставляется информация в оценочном листе и копии подтверждающих документов – сертификатов и проч.</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ОУ = 1 балл. <p>Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.</p>
	Активное участие педагога в работе педагогического совета, методического семинара школьного уровня	Материалы выступления	2 балла
3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ЗПО, ДПО, органы управления образованием и	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация	<p>Публикация</p> <p>Предоставляется информация в оценочном листе и сксерокопия публикации</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.</p> <p>Максимальный балл = 5.</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; -уровень ОУ= 1 балл. <p>Размещение публикации в официальных</p>

подведомственные им организации, профсоюз (за истекший период)			Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования без отрыва от работы (за истекший период)	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Предоставляется информация в оценочном листе и копии свидетельств, сертификатов, приказов о зачислении и т. П., свидетельствующих о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.
3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (за истекший период)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри	Предоставляется информация в оценочном листе и копии приказов, справок, сертификатов	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 6 баллов; - член жюри = 4 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
3.8. Членство в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня (предметная ассоциация должна иметь регистрацию как общественное объединение). Членство в профессиональных сетевых сообществах учителей-предметников (за исключением личных страниц в социальных сетях)		Предоставление информации о членстве	до 20 баллов
3.9. Исполнительская дисциплина учителя	Уровень исполнительской дисциплины выполнение поручений администрации, предоставление отчетов в срок, соблюдение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, посещение семинаров,	Предоставляется информация в оценочном листе зам. директора или директором	до 10 баллов

	совещаний школьного и внешкольного уровней и проч.)		
Критерий 4: Результативность коммуникативной деятельности учителя			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (за истекший период)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя (жалоба в письменном виде, результаты расследования)		Наличие обоснованных жалоб до -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) X100% Предоставляются анкеты, сводная таблица, организаторы анкетирования	Максимальный балл = 4 от 100% до 80% = 4 баллов; от 79% до 60% = 3 балла; от 59% до 40% = 2 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.
4.2. Высокий уровень работы с родителями (за истекший период)	Посещаемость родительских собраний не менее 80%, активная работа РК класса, при наличии реализованных инициатив (в комплексе)	Предоставляется информация в оценочном листе и копия отчетов о посещаемости родительских собраний и реализованных инициатив и протокол родительского собрания	до 4 баллов
Критерий 5: Результативность в поддержании функционирования школы			
5.1.* Качество и результативность работы в поддержании функционирования школы (за истекший период)	Высокая результативность работы, необходимой для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса	Предоставляется аналитическая информация директором	до 50 баллов
	Высокое качество работы по подготовке школы к новому учебному году (участие в проведении текущего и капитального ремонта школы)	Предоставляется аналитическая информация директором	до 60 баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины учителя-предметника	Предоставляется аналитическая информация заместителями директора	до 4 баллов (при отрицательной динамике)

1.2. Критерии и показатели оценки качества труда педагога дополнительного образования

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий 1: Успешность внеурочной работы			

1.1. За высокую мотивацию учащихся к развитию творческой активности	Динамика и стабильность	Кол-во (рост или стабильность) групп учащихся, посещающих дополнительные занятия	Максимальный балл=5 Рост количества учащихся, занимающихся в объединении,=5 баллов Стабильное количество учащихся, занимающихся в объединении,=3 балла
		Кол-во организованных выставок, конкурсов, концертов, выступлений, соревнований, вечеров и прочих мероприятий	Количество баллов определяется путем суммирования. 3 балла за каждое мероприятие
1.2. Уровень достижений учащихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования. Результаты участия в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и прочих мероприятиях за истекший период	Наличие обучающихся – победителей или призеров	Предоставляется информация в оценочном листе и копии свидетельств, сертификатов, приказов и т.п.	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = до 50 баллов; - призер = до 45 баллов; - лауреат = до 40 баллов. Всероссийский уровень - победитель = 40 баллов; - призер = 35 баллов; - лауреат = 30 баллов. Региональный уровень: - победитель = 30 баллов; - призер = 25 баллов; - лауреат = 20 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 15 баллов; - лауреат = до 10 баллов. Уровень ОУ: - победитель = до 4 баллов; - призер, лауреат = до 2 баллов. 2. При участии в заочных

			<p>мероприятиях:</p> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 19 баллов; - призер = до 17 баллов; - лауреат = до 15 баллов. <p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = до 15 баллов; - призер = до 13 баллов; - лауреат = до 11 баллов. <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = до 11 баллов; - призер = до 9 баллов; - лауреат = до 7 баллов. <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = до 7 баллов; - призер, лауреат = до 5 балла. <p>Уровень ОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.
	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д., проводимых сторонними организациями	Предоставление информации в оценочном листе и копии приказов, грамот, дипломов, сертификатов и проч., свидетельствующие о получении результата участия	Победитель – до 10 баллов Призер – до 7 баллов Лауреат – до 5 баллов
1.3. Исполнительская дисциплина учителя	Уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений администрации, предоставление отчетов в срок, соблюдение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, посещение семинаров, совещаний школьного и внешкольного уровней и проч.)	Предоставляется информация в оценочном листе зам. директора или директором	до 4 баллов
Критерий 2: Результативность в поддержании функционирования школы			
2.1.* Организация поддержки функционирования школы (за истекший период)	Участие в подготовке школы к новому учебному году, участие в проведении текущего ремонта и организация помощи школе и проч.	Предоставляется аналитическая информация директором	до 60 баллов

	Выполнение других работ, необходимых для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса в зависимости от результатов деятельности	Предоставляется аналитическая информация директором	От 1 до 30 баллов
--	--	---	-------------------

1.3. Критерии и показатели оценки качества труда педагога-психолога

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий 1: Высокое качество работы, направленное на сохранение психического, соматического и социального благополучия человека			
1.1. Результативность работы с учащимися	Доля обучающихся, охваченных групповыми занятиями	Кол-во обучающихся, посещающих групповые занятия/ Кол-во обучающихся, которым необходимо посещать занятияX100%	От 100% до 80%=3 балла От 79% до 50%=2 балла От 49% до 30%=1 балл
1.2. Результативность работы с педагогами	Доля педагогов, охваченных занятиями, консультациями по вопросам проведения воспитательной работы с «трудными» учащимися	Кол-во педагогов, охваченных консультациями/ общее кол-во педагоговX100%	От 100% до 80%=3 балла От 79% до 50%=2 балла От 49% до 30%=1 балл
1.3. За проведение внеклассных занятий высокого качества	Наличие открытых занятий	Предоставление информации в оценочном листе и копий справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий) Организаторы мероприятия + воспитатель + курирующий зам. директора	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОУ</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
1.4. Результативность работы с родителями		Кол-во родителей, обращающихся за консультацией / Кол-во родителей, которым необходимо посещать занятияX100% (использовать данные журнала записи консультаций)	От 100% до 80%=3 балла От 79% до 50%=2 балла От 49% до 30%=1 балл
Критерий 2 Результативность научно-методической и инновационной деятельности педагога-психолога			
2.1. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности педагога-психолога (за истекший период)	Уровень и статус участия педагога-психолога с информацией в научных конференциях	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции.

		Предоставляется информация в оценочном листе и копии подтверждающих документов – сертификатов и проч.	- международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОУ = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.
	Активное участие педагога-психолога в работе педсовета, методического семинара школьного уровня	Материалы выступления, предоставленные зам. директора, который организует педсовет, семинар и проч.	2 балла
2.2. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (за истекший период)	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация	Публикация Предоставляется информация в оценочном листе и ксерокопия публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл = 5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОУ = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла.
2.3. Непрерывность профессионального совершенствования без отрыва от работы (за истекший период)	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Предоставляется информация в оценочном листе и копии свидетельств, сертификатов, приказов о зачислении и т. п., свидетельствующих о процессе (или результате) повышения квалификации педагога-психолога	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.
2.4. Участие педагога-психолога в работе жюри конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (за истекший период)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри	Предоставляется информация в оценочном листе и копии приказов, справок, сертификатов	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.

2.5. Организация и проведение внеурочных мероприятий внутри школы	Наличие открытых мероприятий (с приглашением представителей администрации и др. педагогов)	Предоставляется информация в оценочном листе и копии приказов или справок ВШК	1 балл за каждое
2.6. Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины выполнение поручений администрации, предоставление отчетов в срок, соблюдение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, посещение семинаров, совещаний школьного и внешкольного уровней и проч.)	Предоставляется информация в оценочном листе зам. директора или директором	-1,балл – при наличии взыскания, грубого нарушения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и проч.
Критерий 3: Результативность в поддержании функционирования школы			
3.1.* Организация поддержки функционирования школы (за истекший период)	Участие в подготовке школы к новому учебному году, участие в проведении текущего ремонта и организация помощи школы и проч.	Предоставляется аналитическая информация директором	От 1 до 50 баллов
	Выполнение других работ, необходимых для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса в зависимости от результатов деятельности	Предоставляется аналитическая информация директором	От 1 до 30 баллов

1.4. Критерии и показатели оценки качества труда АУП

Критерий 1: Результативность в поддержании функционирования школы			
1.1. Организация поддержки функционирования школы (за истекший период)	Участие в подготовке школы к новому учебному году, участие в проведении текущего ремонта и организация помощи школы и проч.	Предоставляется аналитическая информация директором	до 60 баллов
	Выполнение других работ, необходимых для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса в зависимости от результатов деятельности	Предоставляется аналитическая информация директором	до 50 баллов
1.2. Исполнительская дисциплина учителя	Уровень исполнительской дисциплины выполнение поручений администрации, предоставление отчетов в срок, соблюдение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, посещение семинаров, совещаний школьного и внешкольного	Предоставляется информация в оценочном листе зам. директора или директором	до 4 баллов

уровней и проч.)

1.5 Критерии и показатели оценки качества труда секретаря, специалиста по кадрам, инженера-программиста, завхоза, младшего обслуживающего персонала

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий 1: Успешность общей работы			
1.1. Высокая результативность работы, качество работы, напряженность труда, участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в школе, в т.ч. в нерабочее время		Предоставление информации оценочном листе (для секретаря, инженера-программиста)	до 20 баллов
1.2. За высокий уровень исполнительской дисциплины			до 5 баллов
Критерий 2: Результативность в поддержании функционирования школы			
2.1.* Организация поддержки функционирования школы (за истекший период)	Участие в подготовке школы к новому учебному году, участие в проведении текущего ремонта и организация помощи и проч.	Предоставляется аналитическая информация директором	до 60 баллов
	Выполнение других работ, необходимых для качественного обеспечения учебно-воспитательного процесса в зависимости от результатов деятельности	Предоставляется аналитическая информация директором	до 50 баллов

Стимулирующие выплаты осуществляются ежемесячно и по отдельным показателям раз в триместр в соответствии с расчетными периодами. Стоимость одного балла - 250 рублей.

Расчетный период в МБОУ СОШ № 51 принимается равный триместровому:

1 триместр (сентябрь-ноябрь):

- в показателе 1.1., индикаторе И.1.1.1 предоставляются данные за 1 триместр

2 триместр (декабрь-февраль):

- в показателе 1.1., индикаторе И.1.1.1. предоставляются данные за 2 триместр;
- в показателе 1.1., индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные 1 и 2 триместра

3 триместр (март-май):

- в показателе 1.1., индикаторе И.1.1.1. предоставляются данные за 3 триместр;
- в показателе 1.1., индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные 2 и 3 триместра

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за I триместр – в декабре т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за II триместр - в марте т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за III триместр – май-июнь т.г.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 51 городского округа город Воронеж

Группы
оплаты труда для руководителя общеобразовательной
организации в зависимости от количества обучающихся

I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
1500 и свыше обучающихся в общеобразовательной организации	от 1100 до 1500 обучающихся в общеобразовательной организации	от 825 до 1100 обучающихся в общеобразовательной организации	от 550 до 825 обучающихся в общеобразовательной организации	от 275 до 550 обучающихся в общеобразовательной организации	274 и менее обучающихся в общеобразовательной организации

