

Принято:
Решением общего собрания трудового
коллектива МКОУ Гаврильской СОШ
Протокол № 3 от 15.06.2016 г.

Директор МКОУ Гаврильской СОШ
Ю.Н. Лочевкин
Приказ № 21, §2 от 15.06.2016 г.



Положение об оплате труда в МКОУ Гаврильской СОШ Павловского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

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

1.1. Положение определяет:

а) порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКОУ Гаврильской СОШ (далее – Школы) за счет средств областного бюджета 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) подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются:

а) для педагогических работников - 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 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников Школы формируется с учетом:

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

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

д) мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III 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 Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

и) перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

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

1.4. Положение об оплате труда в Школе 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 школы.

2. Основные понятия

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

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета школы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном 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 Школы с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

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

3. Формирование фонда оплаты труда Школы

Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема средств Школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в в бюджетной смете Школы

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях;

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

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

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Школы 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 диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя Школы, педагогического (учителя, преподаватели, воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала Школы 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.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

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

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

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

В_{кх} – выплаты компенсационного характера.

Конкретное соотношение между ФОТ_{аз} и ФОТ_{наз} учителей определяется Школой самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (приложение № 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 5 % от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением случаев отнесения Школы в соответствии с приказами департамента, к малокомплектным и малочисленным, применяющим коэффициент условной наполняемости классов. В данном случае 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.

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

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

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников Школы рассчитывается по следующей формуле:

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

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

V_{cx} – выплаты социального характера.

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 МКОУ Гаврильской СОШ(город - 1, село - 1,25)¹;

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:
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	категория		- 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.
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 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 может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.
3.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
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 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	

² Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	дисциплин);		
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), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации, либо образовательной организации высшего образования.
5.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
5.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	
8.	Педагогическим работникам, за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1.2	
9	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями	1,8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
	поведения, коммуникации и речи		

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной организации.

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

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

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

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

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

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

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

B – оклад по ПКГ ;

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению МКОУ Гаврильской СОШ(город - 1, село - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (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 (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение Кпр
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык,	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0,5	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

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 4.

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

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

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

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

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

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:

$$\Phi OT_{azф} = \sum_{i=1}^n O_{az1}$$

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

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{az} = O_{ч} + O_{сп}, \text{ где}$$

$O_{ч}$ - оплата за часы педагогической нагрузки;

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

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по МКОУ Гаврильской СОШ осуществляется по формуле:

$$O_{ч} = C_{ч} \times H \times Уп \times K_{пр} \times K_{н} \times K, \text{ где:}$$

$C_{ч}$ - стоимость 1 ученико-часа (бюджетной образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах ($\Phi OT_{аз}$) по формуле:

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

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O \Gamma_{аз}$ - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

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

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

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

a_4 - количество обучающихся в четвертых классах ;

a_5 - количество обучающихся в пятых классах;

a_6 - количество обучающихся в шестых классах;

a_7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a_8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a_9 - количество обучающихся в девятых классах;

a_{10} - количество обучающихся в десятых классах;

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

v_4 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в четвертом классе;

v_5 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в пятом классе;

v_6 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в шестом классе;

v_7 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в седьмом классе;

v_8 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в восьмом классе;

v_9 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в девятом классе;

v_{10} - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в десятом классе;

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

N - количество учащихся по предмету в каждом классе;

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

$K_{пр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (таблица 3);

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

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

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

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

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

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

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

$$O_{сп} = O_{ч} \times (K_{гр} \times K_{к}), \text{ где}$$

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

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

Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость учителей

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

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

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

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

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

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

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

$Yn_{наз}$ – количество часов неаудиторной занятости.

Таблица 5.

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

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$Зп_r = Од_r + С_r + Мп_r$, где:

$Зп_r$ – заработная плата руководителя;

$Од_r$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_r$ – стимулирующие выплаты руководителя;

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

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

$Од_r = (Б \times K_{от} \times K_{зв} + C_{кв}) \times K_{эф}$, где:

$Од_r$ – оклад руководителя;

$Б$ – средняя заработная плата педагогических работников по Павловскому муниципальному району³;

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

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

³ Средняя заработная плата педагогических работников рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

$C_{\text{кв}}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

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

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

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

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($K_2 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение доли ФОТ 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.	Соотношение педработник-обучающийся
4	Малочисленные школы, применяющие коэффициент условной наполняемости классов.	12,1	9,0
5	Малокомплектные школы	6,2	5,2

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение № 2 к настоящему Положению).

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

Устанавливаются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 2,5$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

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

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

Од_р- 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 ($\Phi OT_{ст.кв.}$) рассчитывается по формуле:

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

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

4 – количество кварталов в году.

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

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

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

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

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

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

6.5. Должностной оклад заместителя руководителя Школы устанавливаются – на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя Школы.

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

7. Выплаты компенсационного характера

- 7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей).

- 7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 7.3. 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.
- 7.4. 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.
- 7.5. 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.
- 7.6. 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
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
9.	Другие	
11.	Руководство первичной профсоюзной организацией при - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20;	0,05
12.	Кураторам службы школьной медиации	0,1

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

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

- 7.7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным 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 Школы в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации в целом. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 5 к настоящему Положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Руководитель Школы 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.

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

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

б) при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

в) при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки);

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

д) при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

8.3. Руководитель Школы с учетом мнения профсоюзной организации представляет комиссию управляющего совета школы аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения комиссией управляющего совета вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты

социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

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

9.3. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику предоставляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада. Указанная выплата производится один раз в год по заявлению работника. Единовременная выплата производится при использовании работником одной из части ежегодного оплачиваемого отпуска. Решение о выплате принимается не позднее 10 дней с момента подачи заявления и оформляется приказом руководителя. По письменному заявлению работника производится дополнительно единовременная выплата:

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);

в) в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, усыновленные, усыновители, родные братья и сестры);

г) на лечение и приобретение дорогостоящих медикаментов.

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 школы, утвержденного директором Школы.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

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

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

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

- 1) для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- 2) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- 3) 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.

Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Директору Школы 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.

Таблица 1

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

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся							
		малокомплектные, а также рассматриваемые в качестве таковых	от 101 до 150 человек	от 151 до 250 человек	от 251 до 330 человек	от 331 до 400 человек	от 401 до 550 человек	от 551 до 725 человек	726 и более человек
1.	Руководящие работники								
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора (по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-методической, учебно-информационной работе и т.д.). Дополнительно: - для общеобразовательных организаций, имеющих филиалы или отдельно стоящие здания, в которых организован образовательный процесс (кроме мастерских), вводятся за каждое здание в зависимости от численности обучающихся;	0,5	0,75	1,25	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0 на каждые последующие 150 человек 0,5
		-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	2,0

	- для общеобразовательных организаций, являющихся федеральными или региональными инновационными площадками.	0,25 за каждую площадку, но не более 1,0							
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0
1.4.	Заведующий библиотекой	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
1.5.	Заведующий хозяйством	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	-	-	-
1.6.	Заведующий столовой	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический персонал								
2.1.	Социальный педагог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.2.	Педагог-психолог	0,10	0,25	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0 на каждые последующие 150 человек 0,25
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1	1
2.4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1-4 классов							
2.5.	Мастер производственного обучения (при наличии лицензии на реализацию программ профессионального образования)	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
2.6.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня							
2.7.	Педагог дополнительного	0,25	0,5	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0

	образования								на каждые последующие 100 человек 0,25
2.8.	Педагог-организатор, тьютор	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
2.9.	Старший вожатый	0,10	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.10	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.	Учебно-вспомогательный персонал								
3.1.	Секретарь-машинистка	-	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
3.2.	Библиотекарь (должность педагога-библиотекаря исключается)	0,10	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.3.	Лаборант	-	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2,0
3.4.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	1,0 при наличии 50 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)							
3.5.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)		-	1,0 при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)					
3.6.	Инженер-программист	-	-	1,0 при наличии более 100 единиц техники (должности лаборант и техник исключаются)					
3.7.	Системный администратор	-	-	-	1,0 при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в общеобразовательной организации)				
4.	Младший обслуживающий персонал								
4.1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер, столяр и т.д.)	-	-	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.2.	Гардеробщик	-	-	1,0	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.3.	Уборщик производственных и	1,0	Должность устанавливается из расчета: 0,5 на каждые 250 кв. м. убираемой						

	служебных помещений Дополнительно:		площади						
	Уборщик производственных и служебных помещений	в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м. убираемой площади, используемой обучающимися 2 смены							
4.4.	Дворник	-	-	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.5.	Сторож	из расчета 2,4 на одно здание Школы							
4.6.	Повар	0,75	1,0	1,5	1,5	1,0 на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.7.	Подсобный рабочий	0,25	0,25	0,25	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
4.8.	Мойщица посуды	-	-	0,25	0,25	0,5	0,5	1,0	1,0
4.9.	Кладовщик	-	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
5.	Административно-хозяйственный персонал								
5.1.	Главный бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	-	0,5	0,5	1	1	-	-	-
5.3.	Бухгалтер	-	-	-	-	-	1	1	1
5.4.	Кассир	-	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5	1	1

Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб
управления общеобразовательной организацией

Таблица 1

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

При установлении группы по оплате труда директора Школы контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителя Школы в зависимости от суммы баллов.

Таблица 2

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

Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО)

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

№ п/п	Показатель	Баллы
1.10	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений (окружающий мир) в 4 классе - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	-1,0 1,0 -0,5 0,5
1.11	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений (комплексная работа) в 4 классе - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	-1,0 1,0 -0,5 0,5
1.12	Результаты мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся, принявших участие в мониторинге индивидуальных учебных достижений на уровне основного общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года на 5% и более; - ниже среднего значения по региону; - выше среднего значения по региону.	0 1,0 -0,5 0,5
1.13	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах муниципального уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.14	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах регионального уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.15	Количество призовых мест, занятых обучающимися в предметных олимпиадах всероссийского и международного уровня - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 3,0
1.16	Количество обучающихся, ставших лауреатами и победителями очных и дистанционных олимпиад и конкурсов, проводимых сторонними организациями и учреждениями - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.17	Количество выпускников 11 классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе - свыше 65%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности		
2.1	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности на уровне начального общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.2	Количество часов внеурочной деятельности по плану внеурочной деятельности на уровне основного общего образования - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года.	-1,0 1,0

№ п/п	Показатель	Баллы
	- равно или выше в сравнении со средним значением по региону	1,0
2.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях муниципального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях регионального уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах и других мероприятиях всероссийского и международного уровня, отражающих результативность внеурочной деятельности по предметам обучения - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
2.6	Количество обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.) - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону	-1,0 1,0 1,0
2.7.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
2.8.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
2.9.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровнях - наличие призовых мест; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях		
3.1	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - проводной; - беспроводной.	0,5 1,0
3.2.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с.	1,0 2,0

№ п/п	Показатель	Баллы
3.3.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения - ОО является центром дистанционного обучения; - ОО является потребителем услуг дистанционного обучения.	2,0 1,0
3.4.	Количество педагогов, имеющих персональное АРМ ПК (ноутбук), принтер (МФУ), медиапроектор (интерактивная доска, телевизор ⁴) - менее 90%, - от 90% до 100%, - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
3.5.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии цифровой лаборатории - да; - нет.	1,0 0
3.6.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии робототехнического комплекта - да; - нет.	1,0 0
3.7.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьного телевидения - да; - нет.	1,0 0
3.8.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной фотостудии - да; - нет.	1,0 0
3.9.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии школьной музыкальной студии - да; - нет.	1,0 0
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.) - нет, - да.	0 1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся - нет, - да.	0 1,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года - нет, - да.	0 1,0
4.4.	Ежеквартальная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 0,5
4.5.	Ежемесячная частота обновления информации на школьном сайте	

⁴ При наличии всех перечисленных компонентов.

№ п/п	Показатель	Баллы
	- нет, - да.	0 1,0
4.6.	Еженедельная частота обновления информации на школьном сайте - нет, - да.	0 2,0
4.7.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС - нет, - да	0 1,0
4.8.	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики - нет, - да	0 1,0
4.9	В программе развития (при ее наличии) запланированы меры по совершенствованию системы общественно-государственного управления - нет, - да	0 1,0
4.10	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа - нет, - да	0 1,0
4.11	В программе развития (при ее наличии) запланированы мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР - нет, - да	0 1,0
4.12	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию один раз в учебную четверть - нет, - да	0 0,5
4.13	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию ежемесячно - нет, - да	0 1,0
4.14	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательных отношений, в том числе с размещением на официальном сайте ОО), выпускающего печатную продукцию еженедельно - нет, - да	0 2,0
4.15	Наличие электронного документооборота - нет, - да	0 1,0
4.16	Наличие действующего электронного дневника - нет, - да	0 1,0
4.17	Наличие действующего электронного журнала - нет,	0

№ п/п	Показатель	Баллы
	- да	1,0
4.18	Наличие действующей электронной учительской - нет, - да	0 1,0
4.19	Наличие предоставления некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (ответы на обращения и др.) - нет, - да	0 1,0
4.20	Наличие внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся - нет, - да	-1,0 1,0
4.21	Наличие сетевого взаимодействия в целях реализации основной образовательной программы (наличие соглашений, договоров, положений, пакета учебно-программной документации, планов, комплекта методического обеспечения, обучающихся, осваивающих данную программу) - нет, - да.	0 1,0
4.22	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на муниципальном уровне - нет, - да.	0 0,5
4.23	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на региональном уровне - нет, - да.	0 1,0
4.24	Участие ОО в реализации проектов, проведении акций: наличие соответствующих мероприятий на федеральном и международном уровне - нет, - да.	0 1,5
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Количество обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше)	1,0 2,0 1,0
5.2.	Количество обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в загородных лагерях - от 5% до 10%; - свыше 10%, - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше).	1,0 2,0 1,0
5.3.	Количество обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни - более 50%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-3,0 -1,0 2,0
5.4.	Количество обучающихся, поступивших в ОО не из своего микрорайона, при условии 100%-ного охвата обучением детей школьного возраста микрорайона	

№ п/п	Показатель	Баллы
	- равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
5.5.	Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО - да, - нет.	-2,0 1,0
5.6.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО) - нет, - да.	-1,0 1,0
5.7.	Количество обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ОО, от общего количества обучающихся (за исключением обучающихся, которым данное горячее питание противопоказано) - менее 90%, - от 90% до 100% , - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.8.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны - нет, - да.	0 0,5
5. 9.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории - нет, - да.	0 0,5
5. 10	Наличие автоматизированной системы контроля доступа - нет, - да.	0 0,5
5. 11 .	Количество обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; -отсутствие случаев травматизма.	-3,0 1,0 2,0
5. 12 .	Количество работников, получивших в течение года травмы на производстве - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; -отсутствие случаев травматизма.	-3,0 1,0 2,0
5. 13	Количество обучающихся, прошедших диспансеризацию за отчётный учебный год, от общего количества обучающихся, подлежащих диспансеризации - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5. 14 .	Количество работников ОО, прошедших диспансеризацию за отчётный учебный год, от общего количества работников, подлежащих диспансеризации: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 0 1,0 0,5
5.	Наличие безбарьерной среды	

№ п/п	Показатель	Баллы
15 .	- отсутствие; - наличие.	-1,0 1,0
5. 16 .	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД) - наличие правонарушений; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие правонарушений.	-3,0 1,0 2,0
5. 17 .	Количество обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере - наличие обучающихся, находящихся на учёте; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие обучающихся, находящихся на учёте.	-3,0 1,0 2,0
5. 18	Обеспеченность обучающихся учебниками - менее 100%; - 100%.	-2,0 1,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного учителя, в сравнении со средним значением регионального показателя - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	-3,0 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3,0 1,0
6.3.	Фонд оплаты труда педагогических работников - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Фонд стимулирования труда в общем фонде оплаты труда - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров свыше 5%, больше в сравнении с прошлым учебным годом;	1,0 0,5
6.7.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности свыше 5%, больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
6.8.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	-3,0 1,0 1,0
Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		

№ п/п	Показатель	Баллы
7.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников - да - нет, - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 1,0 0,5
7.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень - да, - нет.	2,0 0
7.3.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды - да, - нет	1,0 0
7.4.	Количество учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование» - более 10%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального этапа очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства - да, - нет.	2,0 0
7.6.	Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников - свыше 15%, - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5
7.7.	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - до 15%, - 15% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	-2,0 2,0 1,0
7.8.	Количество педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - до 25%, - 25% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	-2,0 2,0 1,0
7.9.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), подготовленных педагогическими и административными работниками - до 20%, - 20% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.10.	Количество педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц - до 10%, - 10% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.	Количество педагогических и административных работников, являющихся	

№ п/п	Показатель	Баллы
11 .	региональными, всероссийскими и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри) - до 10%, - 10% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7. 12	Количество педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по реализации ФГОС (всех уровней общего образования) - до 25%, - 25% и более.	0 2,0
7. 13 .	Количество педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации по персонифицированной модели - больше в сравнении прошлым учебным годом	1,0
7. 14 .	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование по профилю преподаваемых предметов (курсов) - 80% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
		159,5

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

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

Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», % ⁵ (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10%= 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П 2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя) (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении

⁵ При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1 з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И 1.1.1.

1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (ПЗ)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % ⁶ (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И 1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100%	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла
1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П 4)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <i>Международный уровень:</i> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов;

⁶ Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			- лауреат = 10 баллов. <i>Региональный уровень:</i> - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. <i>Муниципальный уровень:</i> - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. <i>Уровень ОО:</i> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: <i>Международный уровень:</i> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. <i>Региональный уровень:</i> - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. <i>Муниципальный уровень:</i> - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. <i>Уровень ОО:</i> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя			
2.1. Участие обучающихся во внеурочной	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в	(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов;

деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)	мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)	предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%	от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)	Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл -15 баллов)

	подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию		
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов; - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 5 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 3 балла; - <i>уровень ОО</i> = 2 балла.
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 обучающихся и др..	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов; - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.

	(И 3.7.1)		
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.8.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень школьного округа</i> = 10 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 8 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.8.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П9)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <i>Международный уровень:</i> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. <i>Региональный уровень:</i> - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. <i>Муниципальный уровень:</i> - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла;

			- лауреат = 2 балла. <i>Уровень ОО:</i> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: <i>Международный уровень:</i> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. <i>Всероссийский уровень:</i> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. <i>Региональный уровень:</i> - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. <i>Муниципальный уровень:</i> - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции	Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.
3.5. Публикации в официальных изданиях по	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.

профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).	(И 3.11.1)		Максимальный балл =5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.
3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: <i>Региональный уровень:</i> - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. <i>Муниципальный уровень:</i> - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл;

	числе в электронной системе) (И4.15.2)		менее 20% = 0 баллов.
--	---	--	-----------------------

Под расчётным периодом понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

I квартал:

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

II квартал:

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

III квартал:

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

IV квартал:

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

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

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

Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных организаций

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5965	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5985	1	1	1	1	1	1	1	1
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6164	1	1	1	1	1	1	1	1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6343	1	1	1	1	1	1	1	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6522	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	6164	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ОПО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с	6349	1	1	1	1	1	1	1	1

	молодежью									
2 квалификационный уровень	заведующий архивом;заведующий складом; заведующий хозяйством	6569	1	1	1	1	1	1	1	1
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	6789	1	1	1	1	1	1	1	1
4 квалификационный уровень	механик	7009	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	6938	1	1	1	1	1	1	1	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	7147	1	1	1	1	1	1	1	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	7360	1	1	1	1	1	1	1	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8358	1	1	1	1	1	1	1	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9589	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	7809	1	1	1	1	1	1	1	1
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8062	1	1	1	1	1	1	1	1

3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10820	1	1	1	1	1	1	1	1
----------------------------	--	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6680	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций							
			ОО	Интернаты	ДОО	ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
1 квалификационный уровень	диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	6680	1	1	1	1	1	1	1	1
2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	7175	1	1	1	1	1	1	1	1
3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	7706	1	1	1	1	1	1	1	1

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад	Типы образовательных организаций										
			ОУ		Интернаты		ДОО		ОДО	ПОО	ООВО	ОДПО	ИО
			Коэф	оклад	Коэф	оклад	Коэф	оклад					
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6820	1	6820	1	6820	1	6820	6820	6820	6820	6820	6820
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7020	1,05	7371	1,05	7371	1,05	7371	7020	7020	7020	7020	7020
3 квалификационный	воспитатель; мастер	7245	1,12	8114	1,12	8114	1,12	8114					

уровень	производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель								245	7245	7245	7245	7245
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед	7520	1,16	8723	1,16	8723	1,16	8723	7520	7520	7520	7520	7520

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	главный библиотекарь; библиотекарь	6680