



Департамент образования, науки и молодежной политики  
Воронежской области

## ПРИКАЗ

Правовое управление правительства Воронежской области ЗАРЕГИСТРИРОВАНО « 05 » 08 2018 г. Регистрационный номер № 426
--

21 июля 2018

№ 766

Воронеж

**Об утверждении положения об оплате труда работников  
государственных казенных учреждений, являющихся  
общеобразовательными организациями, подведомственными  
департаменту образования, науки и молодёжной политики  
Воронежской области**

В целях исполнения указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 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 рамках реализации плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утверждённого распоряжением Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 г. № 119-р, а также в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом

предусмотрена военная и приравненная к ней служба оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением администрации Воронежской области от 01 декабря 2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 г. № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права  
п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое «Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, являющихся общеобразовательными организациями, подведомственными департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области».

2. Руководителям государственных казенных учреждений, являющихся общеобразовательными организациями, подведомственными департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области утвердить положение об оплате труда работников в соответствии с положением, утвержденным данным приказом. Положение носит для государственных казенных учреждений, являющихся общеобразовательными организациями, подведомственными департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области обязательный характер.

3. Признать утратившим силу приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 27 апреля 2015 г. № 494 «Об утверждении положения об оплате труда в казенных общеобразовательных организациях».

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя  
руководителя департамента Ганцелевич Е. И.

Временно  
исполняющий обязанности  
руководителя департамента



О.Н.Мосолов

УТВЕРЖДЕНО  
приказом департамента  
образования, науки и молодежной  
политики  
Воронежской области  
от «16» 06 2018 г. № 766

**Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, являющихся общеобразовательными организациями, подведомственными департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области**

**1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений, являющихся общеобразовательными организациями, подведомственными департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01 декабря 2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», приказом Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 г. № 1576 «Об утверждении примерных положений

об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственных казенных учреждений, являющихся общеобразовательными организациями (далее - Организация) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

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

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

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

1.3. Положение об оплате труда работников организации формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников организации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

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

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

Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение функций казенной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

### 3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части ( $\Phi OT_6$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{ст}$ ).

$$\Phi OT_o = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_o \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля  $\Phi OT_o$  (15-20%)<sup>1</sup>.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала организации и складывается из:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ауп}$  – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

$\Phi OT_{увп}$  – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{моп}$  – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

<sup>1</sup> В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.



$\Phi OT_y = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{наз} + B_{кк}$ , где:

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

$\Phi OT_{наз}$  – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$B_{кк}$  – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли  $\Phi OT_{аз}$  – не более 90%,  $\Phi OT_{наз}$  – не менее 10%.

Конкретное соотношение между  $\Phi OT_{аз}$  и  $\Phi OT_{наз}$  учителей определяется организацией самостоятельно.

3.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, с последующим согласованием учредителем и с учётом выполнения следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12%<sup>2</sup>.

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

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% в случае если организация работает в двухсменном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%<sup>3</sup>:

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

---

<sup>2</sup> В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

<sup>3</sup> В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

#### 4. Расчет заработной платы работников

4.1. Месячная заработная плата работников организации определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

Б – оклад по ПКГ (Приложение 1);

$K_c$  - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)<sup>4</sup>;

$K_n$  – 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.

<sup>4</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>n</sub>	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Кoeffициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Кoeffициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту <sup>5</sup> . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях; - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности в учреждениях
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	

<sup>5</sup> В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

			образования.
3.	Руководящим, педагогическим работникам, а также специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые <sup>6</sup> заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		лица в возрасте до 30 лет: заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций, либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии
4.1.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	1.25	
4.3.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	

<sup>6</sup> не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

			<p>регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.</p>
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Педагогическим работникам, а также прочим работникам <sup>7</sup> 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	
7.	Педагогическим работникам, а также прочим работникам <sup>8</sup> за работу в общеобразовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	1.35	
8.	Педагогическим работникам, а также прочим работникам <sup>9</sup> за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.	1.2	
9.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим (кроме медицинских работников), за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением	1.2	
10.	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением.	1.3	
11.	Педагогическим работникам, специалистам и служащим за работу в образовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Дополнительно за работу по обучению лиц,	1.5-1.75	

<sup>7</sup> Работникам участвующим в учебно-воспитательном процессе.

<sup>8</sup> Работникам участвующим в учебно-воспитательном процессе.

<sup>9</sup> Работникам участвующим в учебно-воспитательном процессе.

	которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима.	1.1-1.15	
12.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.	1.2	
13.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	1.2	
14.	Учителям и другим педагогическим работникам за дистанционное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, числящимися в контингенте муниципальных образовательных организаций Воронежской области (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	

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

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

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

4.4. Особенности расчета заработной платы учителей в 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.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз} = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{H_{чс}} \times K_{пр} \times K, \text{ где:}$$

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 1);

**К<sub>с</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению организации (город - 1, село - 1,25)<sup>10</sup>;

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

**Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю;

**Нчс** - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов – учителям 1-11(12) классов);

**Кпр** - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

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

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

Таблица 3.

### Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

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

10

Применяется только в отношении педагогических работников.

	право								
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	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

$$K = \frac{\text{ФОТ}_{\text{ор}}}{\text{ФОТ}_{\text{эф}}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда организации;

$\text{ФОТ}_{\text{ф}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

Расчет оплаты за неаудиторную занятость ( $O_{\text{наз}}$ ) от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

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

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{а}}}{U_{\text{п}}}, \text{ где:}$$

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

$U_{\text{п}}$  - фактический объем часов по учебному плану организации (с учетом деления на группы и объединения классов).

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

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

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

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников учитывать виды деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в организации.

Таблица 4.

#### Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

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

#### 5. Расчет заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Расчет заработной платы руководителя организации производится в соответствии с положением об оплате труда руководителей государственных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области в зависимости от группы оплаты

труда и коэффициентов доплат, по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за почетные звания, за ученую степень и ученое звание.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации (с учетом всех источников финансирования и без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации рассчитываются по следующей формуле:

$$О_{Д_{зр}} = О_{баз} \times K_{г.от} \times (1 - K) \times K_{н}, \text{ где}$$

$О_{Д_{зр}}$  - должностные оклады заместителей руководителя организации, главного бухгалтера;

$О_{баз}$  - базовый оклад руководителя по видам организаций (утверждается приказом департамента образования, науки и молодежной политики);

$K_{г.от}$  - коэффициент за группу оплаты труда организации;

$K$  - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера организации на 10%-30% относительно должностного оклада руководителя.

$K_{н}$  - коэффициент повышающей надбавки утверждается приказом руководителя организации.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации (с учетом всех источников финансирования и без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. 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)).

6.2. 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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки труда. Конкретный размер выплаты работникам

определяется работодателем в зависимости от продолжительности рабочего времени во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за

час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на количество часов в соответствующем календарном месяце.

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

$K = B \times K_p$ , где:

**K** – компенсационные выплаты;

**B** – оклад по ПКГ;

**K<sub>p</sub>** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 5).

Таблица 5

**Размеры коэффициентов компенсационных выплат.**

№ п/п	Виды работ	Значение K <sub>p</sub>
1.	Классное руководство:	не более 0,20
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	не более 0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	не более 0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	не более 0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	не более 0,15
6.	Руководство музеем	не более 0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	не более 0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	не более 0,10
9.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	не более 0,25
10.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов - более 15	не более 0,30
11.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, школах-интернатах всех типов и видов, имеющих:	
	6 – 12 классов	не более 0,10
	13 – 29 классов	не более 0,15
	30 и более классов	не более 0,20
12.	За разделение рабочего дня на части	не более 0,10

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

6.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером

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

## 7. Стимулирующие выплаты

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

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 2<sup>11</sup>) являются неотъемлемой частью данного положения.

Руководитель организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному

---

<sup>11</sup> В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии организация разрабатывает самостоятельно.

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.

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

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

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

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

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

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

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

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации, наделенного соответствующими полномочиями,



вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

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

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

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

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

Ответственность за перерасход фонда заработной платы труда несет руководитель организации.

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

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

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

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников работникам могут производиться: выплата материальной помощи и единовременная выплата к юбилейным датам.

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

По письменному заявлению работника производится:

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом

уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

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

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

## Приложение 1

к положению об оплате труда работников государственных казенных общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области

**Оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций**

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастаньяша.	7 800

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин.	7 900
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	7 950

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	7 900

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	7 950
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством;	8 000
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8 100
4 квалификационный уровень	механик	8 200

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юристконсульт	8 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 200

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 400
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 500

6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	8 300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8 400
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 500

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 800

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	8 900
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 950

**9. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 800
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 900
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 100
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 (логопед)	10 200

**10. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9 100
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования.	9 300
3 квалификационный	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	9 500

уровень	обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
---------	--	--

11. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	8 800

12. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре;	9 000
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая.	9 100
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	9 200
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	9 300
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	9 400

1. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 №



**526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад</b>
1 квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор-стажер	9 600
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, кроме врачей-специалистов отнесенных к 3 и 4 квалификационному уровню	9 700

**13. Профессиональные квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад</b>
	Главный библиотекарь; библиотекарь	9 000

**14. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.**

<b>п/п №</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Оклад</b>
1	Ассистент (помощник) <sup>12</sup>	7 800
2	Электрик	7 800
3	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
4	Контрактный управляющий	8 400

<sup>12</sup> Данная должность вводится для сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, при наличии показаний в заключении психолого-медико-педагогической комиссии

## Приложение 2

к положению об оплате труда работников государственных казенных общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодёжной политики Воронежской области

## Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся) Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», % <sup>1,5</sup> (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) * 100%	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) * 100%	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	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навик оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении

<p>самостоятельности (П 2)</p> <p>1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)</p>	<p>(И 1.2.1)</p> <p>Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)</p> <p>Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, %<sup>14</sup> (И 1.3.2)</p> <p>Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И 1.3.3)</p>	<p>(Количество обучающихся, показавших результат выше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)Ч100%</p> <p>Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания</p> <p>(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) Ч100%</p>	<p>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.</p> <p>Максимальный балл = 20 от 0 до <math>\pm(5-15)\%</math> = 20 баллов; <math>\pm(16-20)\%</math> = 10 баллов; <math>\pm(21-25)\%</math> = 0 баллов; <math>\pm(26 \text{ и более})\%</math> = -10 баллов.</p> <p>Максимальный балл = 20 свыше 10% = 20 баллов от 5% до 10% = 10 баллов от 0 до 5% = 2 балла</p>
<p>1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П 4)</p>	<p>Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия</p>	<p>Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <b>Всероссийский уровень:</b> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. <b>Региональный уровень:</b></p>

			<p>- победитель = 10 баллов;          - призер = 8 баллов;          - лауреат = 5 баллов.  <b>Муниципальный уровень:</b>          - победитель = 5 баллов;          - призер = 3 балла;          - лауреат = 2 балла.  <b>Уровень организации:</b>          - победитель = 2 балла;          - призер, лауреат = 1 балл.  <b>2. При участии в заочных мероприятиях:</b>  <b>Международный уровень:</b>          - победитель = 10 баллов;          - призер = 9 баллов;          - лауреат = 8 баллов.  <b>Всероссийский уровень:</b>          - победитель = 8 баллов;          - призер = 7 баллов;          - лауреат = 6 баллов.  <b>Региональный уровень:</b>          - победитель = 6 баллов;          - призер = 5 баллов;          - лауреат = 4 баллов.  <b>Муниципальный уровень:</b>          - победитель = 4 балла;          - призер, лауреат = 3 балла.  <b>Уровень организации:</b>          - победитель = 2 балла;          - призер, лауреат = 1 балл.</p>
<p><b>Критерий (К2):</b> Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала</p>	<p>Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охватывающих проектную деятельность и т.д. (И 2.5.1)</p>	<p>(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охватывающих проектную деятельность и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%</p>	<p>классного руководителя</p> <p>Максимальный балл = 5          от 100% до 80% = 5 баллов;          от 79% до 50% = 4 баллов;          от 49% до 30% = 3 балла;          от 29% до 10% = 2 балла;          меньше 10% = 0 баллов.</p>
<p>2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по</p>			

	<p>Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)</p>	<p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.</p>	<p>3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл - 9 баллов)</p>
<p>2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)</p>	<p>Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;</li> <li>б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды;</li> <li>в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;</li> <li>г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде;</li> <li>д) организация мероприятий по патристическому и гражданскому воспитанию</li> </ul> <p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности</p>	<p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета</p>	<p>3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл - 15 баллов)</p>
		<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:</p>

<b>Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя</b>		
<p>3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т. ч. разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.). (И 3.7.1)</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>
<p>3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медианособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков.). (И 3.8.1)</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий</p>
<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов; - уровень организации = 8 баллов. Видеурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.</p>		<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов; - уровень организации = 8 баллов. Видеурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.</p>
<p>Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5. Баллов Страница на сайте организации = 3 балла.</p>		<p>Прямая ссылка на Интернет-ресурс</p>

<p>3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П9)</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня</p>	<p>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 организации:</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></p>
---	--	--	--

<p>3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П10)</p>	<p>Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции</p>	<p>- победитель = 6 баллов;          - призер = 5 баллов;          - лауреат = 4 баллов.  <b>Муниципальный уровень:</b>          - победитель = 4 балла;          - призер, лауреат = 3 балла.          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 организации = 1 балл.          Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.</p>
<p>3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).</p>	<p>Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация (И 3.11.1)</p>	<p>Выходные данные публикации</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.          Максимальный балл = 5.          - региональный уровень и выше = 5 баллов;          - муниципальный уровень = 3 балла;          - уровень организации = 1 балл.          Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла.</p>
<p>3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)</p>	<p>Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (И 3.12.1)</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя</p>	<p>Максимальный балл = 5.          Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов.          Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла.          Обучение на курсах повышения</p>



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

Под расчётным периодом понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

**I квартал:**

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;

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

**II квартал:**

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;

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

**III квартал:**

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

**IV квартал:**

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

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

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