

Муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия № 32.

От 02.08.10

Приказ

№60

о переходе на НСОТ

Руководствуясь постановлением Администрации города Иванова № 1379 от 16.07.2010 перейти с 01.09.2010г. на новую систему оплаты труда.

Директор

А.И. Макеев

СОГЛАСОВАНО
Председатель управляющего
№32
Совета гимназии

_____ **А.Ю. Дурдин**
Макеев

протокол № 2 от 10.09.2010 года
года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ гимназии

_____ **А.И.**

приказ № 71 от 13.09.2010

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназии №32

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Ивановской области от 19.05.2008 №117-п «О новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 №3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», постановлением Главы города Иванова № 3989 от 31.12.2008, постановлением Администрации города Иванова от 16.07.2010 №1379 в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

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

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Директору гимназии стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования администрации города Иванова.

Фонд оплаты труда работников гимназии – средства выделяемые гимназии из бюджета на текущий финансовый год.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

2. Формирование фонда оплаты труда

общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда работников гимназии и его распределение между педагогическими и непедагогическими работниками осуществляется на основе рекомендаций постановления Правительства Ивановской области от 19.05.2008 №117-п «О новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», где в разделах 2 и 3 говорится:

«2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетов общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности №ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса ;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее-ФОТоу).

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ оу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где:}$$

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.» .

Коэффициент «пп» является непостоянной величиной, он может меняться в начале учебного года, когда возможно существенное изменение количества учащихся гимназии и может меняться в начале календарного года, когда возможно изменение норматива подушевого финансирования гимназии. Выбранное значение коэффициента «пп» утверждается приказом по гимназии.

3. Порядок расчета заработной платы работников гимназии

3.1. Заработная плата работников гимназии определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение 1 к настоящему положению);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- определения стоимости 1 ученико-часа для расчета ставки учителей;
 - установления выплат компенсационного характера;
 - установления выплат стимулирующего характера.

3.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Директор гимназии:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников гимназии .

3.2. Месячная заработная плата должностей педагогических работников определяется согласно модельной методике следующим образом:

«4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}$, где

с – доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30 %, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$.

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4

4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТаз x 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$
,

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОГаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (примерная доля - 10 % ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15 % ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля – 5 % ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических

материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может, например, составлять:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения управляющего совета учреждения.

4.10. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times У \times \text{Чаз} \times К \times А + \text{Днз}$, где:

О - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \sum_{i=1}^n (U_i \times \text{Чаз}_i \times K_i \times A_i) + \text{Днз}$$

4.11. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.».

3.3. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$Зп = O + K + C, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

3.4. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$$O = M_o \times K_o \times K_k, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников

учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

К_о – коэффициент образования или стажа;

К_к – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором гимназии в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3.5. Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_п – заработная плата работника;

O – должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

3.6. Должностные ставки работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

3.7. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников гимназии .

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.9. Должностной оклад директора гимназии определяется согласно модельной методике следующим образом:

«5. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения»

5.1. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПспр \times К$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПспр - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера);

К – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения учредителем образовательного учреждения в соответствии с приложением 1 к Временному положению об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Ивановской области, утвержденному Постановлением Правительства Ивановской области от 26.12.2007 №251-п.

5.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей — общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

1 группа - коэффициент 2,0;

2 группа - коэффициент 1,85;

3 группа - коэффициент 1,7;

4 группа - коэффициент 1,5.

5.3. Из специальной части ФОТ уп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

5.4. Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон 70-90%.».

3.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии

3.11. С учетом условий труда директору гимназии и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

3.12. Стимулирующие выплаты директору гимназии устанавливаются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителям. Указанное положение принимается Коллегией управления образования администрации города Иванова, утвержденной приказом начальника управления образования администрации города от 29.08.2007 № 309.

Распределение и размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией по премированию (далее – Комиссия), создаваемой Коллегией управления образования администрации города. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплаты в зависимости от результатов деятельности образовательного учреждения на основе аналитической информации о критериях и показателях деятельности образовательных учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии начальник управления образования администрации города издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.

3.13. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директору гимназии, заместителям директора и главному бухгалтеру в пределах средств фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В постановлении Главы города Иванова № 3989 от 31.12.2008 говорится следующее.

«3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (приложение 1 к настоящему положению).

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пп. 3.4.2 - 3.4.4 в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно, но не менее 6% в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом

мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

3.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении 5 к настоящему положению.»

На основании пунктов 3.1. - 3.6. данного постановления разработаны Перечни выплат компенсационного характера, которые находятся в приложениях 6, 7.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

В постановлении Главы города Иванова № 3989 от 31.12.2008 говорится следующее.

«4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.2. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

4.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.4. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за классность водителям автомобилей;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.5.1. В целях повышения стимулирования производить доплату работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и работникам дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений в размере:

1400 рублей - воспитателям и старшим воспитателям;

900 рублей - заведующим, заместителю директора по учебно-воспитательной работе муниципального учреждения средней общеобразовательной школы N 50, заместителю директора по дошкольному образовательному отделению муниципального общеобразовательного учреждения лицея N 21, поварам;

800 рублей - музыкальным руководителям;

700 рублей - другим категориям работников.

Доплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время.

Сумма доплаты на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

4.5.2. Выплаты за ученую степень, почетное звание:

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

- за ведомственный нагрудный знак - 10%;

4.5.3. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков – 15%.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.7. Выплата за классность водителям автомобилей:

1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) - до 40%;

2 класс (категории CDE, DCEF, ABCD) - до 30%;

3 класс (категории B, C, BC, ABC) - до 20%.

4.8. Работникам муниципальных образовательных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4.10. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом:

- показатели,
- условия начисления,
- категории работников, которым она устанавливается,
- период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в положении о стимулирующих выплатах соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.11. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.»

На основании пунктов 4.1. - 4.11. разработано Положение о стимулирующих выплатах, которое находится в приложении 8.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор гимназии несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора гимназии.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается директором гимназии и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

к Положению об оплате труда
 работников муниципального
 общеобразовательного учреждения
 гимназии №32

Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:

-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, вожатый; секретарь учебной части	2100

-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	2300

-ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2500
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2700
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	2800
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	2900

-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями,	2850

	реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
--	--	--

ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	2100
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту	2200
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2400
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	2600

ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт	2600
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	2700

квалификационны й уровень	может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2800
4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2900
5 квалификационны й уровень	заместитель главного бухгалтера	3000

**ПКГ Общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и
кинематографии**

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
2	аккомпаниатор	2600
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
3	библиотекарь	2800
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
4	заведующий библиотекой	3000

**ПКГ Общеотраслевых должностей медицинских и фармацевтических
работников**

ПКГ « Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	санитарка	1850

ПКГ « Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	2450

3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии	2500
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	2650

ПКГ « Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	2900

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	1900
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2100
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2100
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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2300
	наименования профессий рабочих, по которым	
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих		

к Положению об оплате труда
 работников муниципального
 общеобразовательного учреждения
 гимназии №32

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников

Коэффициент образования или стажа.

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей и других работников (за исключением руководителей образовательных учреждений) в зависимости от уровня их образования или стажа.

Квалификационный уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
3	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
4	1,00	Основное общее образование

	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
5	1,00	Основное общее образование
	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)

Коэффициенты квалификации.

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории, либо имеющегося у них стажа работы.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Высшая квалификационная категория	1,14
Первая квалификационная категория	1,08
Вторая квалификационная категория	1,04

к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
гимназии №32

**Перечень должностей работников муниципальных образовательных учреждений,
относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и
определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных
образовательных учреждений, подведомственных управлению образования
администрации города**

Учитель

Старший воспитатель

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Методист

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Приложение № 4

к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
гимназии №32

Коэффициенты групп по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города

Коэффициенты применяются для руководителей учреждений образования.

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	2
Вторая	1,85
Третья	1,7
Четвертая	1,5

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

п/п	Образовательные учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры), учебно-методические кабинеты (центры)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	от 301 до 400	до 300	-
3.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных групп при общеобразовательных школах	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	за каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3 0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие групп дошкольного образования, продленного дня	за наличие групп	до 20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
7.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и	за каждый вид	15

	степени их использования)		
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, мастерской	за каждый вид	15
11.	Наличие: - автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	40
13.	Наличие отдельно стоящих зданий, котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах при общеобразовательных школах помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад и др.)	за каждый вид	15
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

Приложение № 5

к Положению об оплате труда
 работников муниципального
 общеобразовательного учреждения
 гимназии №32

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам	0,20
Работа в лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением предметов, дошкольных образовательных учреждениях повышенного статуса: -педагогическим работникам	0,15
Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): -педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;	

<p>-работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</p>	<p>0,20</p> <p>0,15</p>
<p>Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении:</p> <p>-педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;</p> <p>-работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</p>	<p>0,20</p> <p>0,15</p>
<p>Работа в методическом центре:</p> <p>– педагогическим работникам</p>	<p>0,15</p>
<p>Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы:</p> <p>-работникам;</p> <p>- руководителям и специалистам.</p> <p>За ту же работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза:</p> <p>- работникам;</p> <p>- руководителям и специалистам</p>	<p>0,5</p> <p>0,75</p> <p>0,75</p> <p>0,9</p>
<p>Работа медико-педагогических и психолого -медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов :</p> <p>- руководящим работникам;</p> <p>- другим специалистам</p>	<p>0,2</p>

Работа в образовательных учреждениях: - логопедам	0,2
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогическим работникам	0,2

**Перечень выплат компенсационного характера педагогическим работникам
МОУ гимназии №32**

1. За классное руководство:

- 1 классы 20% ставки,
- 2-4 классы 15% ставки,
- 5-8, 10 классы 20% ставки,
- 9 классы 25% ставки,
- 11 классы 30% ставки.

2. За проверку тетрадей :

- начальная школа - 10% ставки,
- иностранные языки - 5% ставки,
- математика - 10% ставки,
- русский язык - 15% ставки.

3. За заведование

- кабинетами с особыми условиями техники безопасности: химии, физики – 10% ставки, информатики(2 кабинета) – 20% ставки;
- мастерскими: столярная, слесарная, домоводство – 20% ставки за каждую.

4. За руководство внутри школьными МО – 15% ставки.

5. Руководство общешкольными ученическими организациями: за НОУ 50% ставки.

6. За внеклассную работу по физической культуре 50% ставки.

7. За обучение на дому – 20% от выполняемой нагрузки.

8. За специфику учреждения (гимназию) - 15% от выполняемой нагрузки.

9. За вредные условия труда 12% ставки (химия, информатика)

10. За ведение баз данных по ЕГЭ – 20% ставки

11. За работу лаборанта – 900 рублей (химия, физика).

12. За работу по программному обеспечению функционирования компьютеров (информатика).

13. За ведение сайта гимназии (еженедельное обновление и развитие) -20% ставки.

14. За исполнение обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО - 2000руб

Компенсационная выплата п.8 за специфику учреждения (гимназия) производится также на следующие начисления : часы нагрузки, выплаты по п.1-п.7, замещения, оплата часов внешних совместителей.

Данные начисления выплачиваются ежемесячно.

**Перечень выплат компенсационного характера не педагогическим работникам
МОУ гимназии №32**

1. За работу с вредными условиями труда: (продолжительная работа за монитором компьютера) - 12% должностного оклада секретарю, бухгалтеру, главному бухгалтеру; (работа с хлорсодержащими препаратами) - 12% к должностному окладу техническим работникам, занятым уборкой туалетов.
2. За выполнение работы специалиста отдела кадров секретарю – 100% должностного оклада работника отдела кадров.
3. За ведение базы данных гимназии по программе «1С: Хронограф» секретарю - 70% должностного оклада.
4. За заведование медиатекой гимназии 1500 руб. (зав. библиотекой).
5. За работу с книжным фондом – 20% должностного оклада (зав. библиотекой).
6. За курьерскую работу секретарю - 30% должностного оклада.
7. За выполнение работы кассира бухгалтеру.
8. За увеличение объема работ.

Данные начисления выплачиваются ежемесячно.

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего

совета гимназии _____ А.Ю. Дурдин

(решение от 27.01. 2009 – протокол №1)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ гимназия №32

_____ А.И. Макеев

приказ №_10_ от «_28_» _01___ 2009 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах сотрудникам МОУ гимназии №32

– Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат состоит из следующих частей:

- Стимулирующая надбавка;
- Премии;
- Стимулирующие выплаты по результатам мониторинга качества и интенсивности труда сотрудников.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются управляющим советом школы **с учетом мнения профсоюзного комитета**, по представлению директора школы. Перечни оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагаются.

1.4. Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам МОУ гимназии №32» утверждается приказом директора гимназии и согласовывается с управляющим советом школы.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого педагогического работника школы устанавливается на основании приказа директора школы.

– **Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.**

2.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом директора на основе документов тарификации на весь учебный год, выплачиваются ежемесячно. Перечень стимулирующих надбавок находится в приложении к положению.

2.2. Премии выплачиваются согласно Положения о премировании, которое находится в приложении к положению.

2.3. Стимулирующие выплаты за качество и интенсивность труда.

2.3.1. Размеры стимулирующих выплат за качество и интенсивность труда устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.3.2. В предлагаемом варианте акцент поставлен на критериях, стимулирующих учителя к достижению учащимися наибольших успехов в учебной деятельности, поддержания порядка в организации учебного процесса, повышения материально-технической оснащенности гимназии. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка критериев и показателей в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации учащихся и др.

2.3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутри школьного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки работников школы в соответствии с представляемыми директору школы отчетами работников, утвержденными на заседании методических объединений.

2.3.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы в январе и августе комиссия, назначаемая приказом директора производит подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям. После подсчета баллов оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда делится на

полученное количество баллов и определяется денежный вес одного балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника гимназии и получается размер выплаты за качество и интенсивность труда. каждому работнику. Поощрительные выплаты начисляются ежемесячно с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

2.3.5. Директор гимназии представляет в управляющий совет гимназии информацию о показателях результативности деятельности работников, являющуюся основанием для осуществления выплат их стимулирующей части фонда оплаты труда 2 раза в год – в первой половине января и в первой половине сентября, и соответственно для установления размеров стимулирующих выплат на период с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

– **Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников школы.**

3.1. Управляющий совет гимназии в соответствии с Положением об управляющем совете гимназии и настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников гимназии.

3.2. Вопросы рассмотрения и согласования распределения стимулирующей части оплаты труда работников школы рассматриваются управляющим советом школы в течении текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и сентябре. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом управляющего совета гимназии.

На заседаниях управляющий совет гимназии рассматривает и согласовывает:

- Основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- Рассчитанные на каждый период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей выплаты каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

Решения управляющего совета школы об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам учреждения - денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно общему регламенту управляющего совета школы.

3.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в системе государственно-общественного управления школы в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.4. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения директор гимназии своим приказом создает специальную комиссию, в которую входит директор гимназии, его заместители, члены управляющего совета (3 человека), председатель профсоюзного комитета. В комиссию из числа управляющего совета школы обязательно включаются представители педагогических работников школы, представители родителей (законных представителей) учащихся.

3.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, в случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (директору гимназии), для исправления и доработки. Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценки. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Педагогические работники гимназии знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.6. С момента знакомства педагогических работников гимназии с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутри школьного контроля, в системе государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.7. Итоговые полугодовые (в январе и августе) оценочные листы рассматриваются на заседании управляющего совета гимназии по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и на основании этих листов управляющий совет гимназии своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом управляющего совета гимназии, согласовывает персональные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (с сентября по декабрь (включительно) и с января по август (включительно) в соответствии с п. 3.1. настоящего положения.

Приложения.

Приложение 1.

Перечень стимулирующих надбавок

Ежемесячные выплаты на весь учебный период на основе документов тарификации и приказа директора гимназии:

1. Доплаты за награды:

- за ведомственный нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования», «Отличник физической культуры» - 10% ставки,
- за Почетное звание «Заслуженный учитель РФ» - 20% ставки,
- за ученую степень кандидат наук – 25%.

2. Для директора и его заместителей 10% ставки за высшую аттестационную категорию.

Приложение 2.

**Критериальная оценка качества и результативности труда педагогов
МОУ гимназии №32**

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Баллы
К-1	Достижение учащимися высоких показателей качества обучения.	Качество обученности – число учащихся на «4» и «5».	Количество учащихся, получивших «4» и «5» делится на численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя предметника к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов к учащимся его класса).	<ul style="list-style-type: none"> - Обученность(отсутствие неуспевающих) 100% - 2б. - Качество (учащихся на «4» и «5»): <ul style="list-style-type: none"> • Начальные классы 85% и более - 3б. 80% и более - 2б. 75% и более - 1б. • Русский язык, математика, физика, химия, информатика (5-8 классы) 80% и более - 3б. 75% и более - 2б. 70% и более - 1б. (9-11 классы) 75% и более - 3б. 70% и более - 2б. 65% и более - 1б. • Литература, история, география, биология, английский язык, немецкий язык (5-8 классы) 85% и более - 3б. 80% и более - 2б. 	5б.
	Самооценка на				

	<p>основе документов по итогам предыдущего полугодия + з/д по УВР.</p>			<p>75% и более - 1б. (9-11 классы) 80% и более - 3б. 75% и более - 2б. 70% и более - 1б.</p> <ul style="list-style-type: none"> Музыка, ИЗО, физкультура, ОБЖ, технология <p>100% - 2. 95% и более - 1б.</p>	
К-2	<p>Результативность внеклассной работы по предмету.</p> <p>Самооценка на основе документов по итогам предыдущего полугодия + МО + з/д по НМР, ВР.</p>	<p>П-1 Организация и проведение внутришкольных мероприятий (предметных недель, олимпиад, семинаров, конкурсов, соревнований и т.д.).</p> <p>П-2 Подготовка участников внешкольных конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.</p>	<p>Характер (форма) проведения, количество участников и результаты работы в рамках полугодия.</p> <p>Вид мероприятия, количество участников, достигнутые результаты.</p>	<p>Одно мероприятие - 2б. Два и более – плюс 1 б.</p> <p>Подготовка участников мероприятия – 1б. За каждого призера районного уровня - 1б. городского уровня – 2б. областного уровня – 3б. республиканского - 4б. За победу во всех уровнях, начиная с городского, плюс 1б.</p>	До 10б.

				<p>Аттестация на первую категорию – 3б. Аттестация на высшую категорию – 5б.</p>	
К-4	Результативность работы классного руководителя.	<p>П-1 Позитивная динамика успеваемости и качества знаний учащихся.</p> <p>П-2 Дисциплинированность и внешний вид учащихся.</p> <p>П-3 Позитивная динамика частоты обоснованных письменных заявлений или обоснованных зарегистрированных устных обращений со стороны учащихся, родителей(законных представителей), учителей по поводу конфликтных ситуаций в классе и высокий уровень решения</p>	<p>Отсутствие неуспевающих, уменьшение количества троек в рамках полугодия.</p> <p>Соответствие внешнего вида требованиям гимназии. Примерное поведение.</p> <p>Наличие таковых в рамках полугодия.</p>	<p>Отсутствие неуспевающих – 1б. Уменьшение количества троек на 10% и более – 1б. 30% и более -2б. 50% и более 3б. Отсутствие оценок менее 4 – 4б.</p> <p>Отсутствие замечаний по внешнему виду – 1б. (с 1го по 7й класс) 3б. (с8го по 11й класс) Отсутствие зарегистрированных замечаний по поведению – 1б.</p> <p>Отсутствие таковых или их разрешение на уровне гимназии – 1б.</p>	До 20б.

		<p>конфликтных ситуаций.</p> <p>П-4 Формирование здорового образа жизни.</p> <p>П-5 Степень вовлечения родителей в учебно-воспитательный процесс.</p> <p>П-6 Участие учащихся класса в мероприятиях разного уровня.</p>	<p>Мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни. Их результативность.</p> <p>Активность родителей при проведении школьных мероприятий, родительских собраний, работе классного и гимназического родительских комитетов</p>	<p>Проведение бесед, мероприятий – 1б. Отсутствие курильщиков (8-11 классы) -3б. Количество учащихся посещающих спортивные секции: до 30% - 1б. более 30% - 2б. (1-8 классы) 3б. (9-11 классы)</p> <p>Более 70% - 1б. (1-4 классы) 2б. (5-8 классы) 3б. (9-11 классы)</p> <p>Отсутствие замечаний в работе представителей родительских комитетов класса, гимназии управляющего совета. - 1б.</p> <p>Внутри классное мероприятие, охват более 80% - 1б. Внутри школьное мероприятие, охват более 50% - 2б.</p>	
К-5	Образцовое содержание учебного кабинета.	П-1 Ремонт кабинета.	Проведение силами родителей косметического и прочего	Наличие такового - 3б.	11б.

	<p>Самооценка на основе документов по итогам предыдущего полугодия(года) + МО + з/д по АХЧ, УВР.</p>	<p>П-2 Улучшение технической оснащённости кабинета.</p> <p>П-3 Техническая и наглядная оснащённость, исправность оборудования и систематическое использование.</p> <p>П-4 Сохранность мебели.</p> <p>П-5 Санитарное состояние кабинета</p>	<p>ремонта в рамках календарного года.</p> <p>Приобретение силами родителей мебели, технических средств и другого оборудования в рамках календарного года.</p> <p>Представление наглядно – дидактического материала. Планы и методические разработки по использованию технического оснащения кабинета.</p> <p>Соответствие кабинета СанПиНам (в частности освещённость, микроклимат, мебель)</p>	<p>Наличие такового - 2б.</p> <p>Наличие в исправном состоянии имеющегося в кабинете оборудования и его систематическое использование – 2б.</p> <p>Отсутствие порчи мебели – 2б.</p> <p>Отсутствие замечаний по санитарному состоянию – 2б.</p>	
К-6	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	<p>П-1 Выполнение локальных актов и распоряжений администрации.</p> <p>П-2 Подготовка и оформление отчетов, сведений разного порядка.</p>	<p>Своевременное выполнение.</p> <p>Своевременное выполнение.</p>	<p>Отсутствие замечаний - 1б.</p> <p>Отсутствие замечаний - 1б.</p>	5б.

	<p>Самооценка на основе документов по итогам предыдущего полугодия + з/д по УВР + дежурный администратор + директор.</p>	<p>П-3 Оформление классных журналов.</p> <p>П-4 Трудовая дисциплина.</p> <p>П-5 Обоснованные жалобы и претензии со стороны учащихся, родителей, учителей.</p>	<p>Результаты проверки.</p> <p>Своевременное начало и окончание уроков, удаление и отпуск учащихся с уроков.</p>	<p>Отсутствие замечаний - 1б.</p> <p>Отсутствие замечаний - 1б.</p> <p>Отсутствие замечаний - 1б.</p>	
К-7	<p>Участие педагогов в организации и проведении дежурства во время перемен, до и после уроков, поддержании порядка в гимназии.</p> <p>Самооценка на основе документов по итогам предыдущего полугодия + з/д по ВР, АХЧ+ дежурный администратор.</p>	<p>П-1 Организация дежурства класса до уроков, в столовой, во время перемен.</p> <p>П-2 Личное дежурство педагога во время перемен.</p> <p>П-3 Забота о сохранности помещения гимназии и установленного оборудования.</p>	<p>Наличие учащихся без второй обуви, принимающих пищу вне столовой.</p> <p>Соблюдение графика дежурства, порядок на участке во время дежурства, травматизм учащихся во время перемен.</p> <p>Выявление учащихся портящих стены, мебель, оборудование и т.д.</p>	<p>Отсутствие замечаний - 2б.</p> <p>Отсутствие замечаний, травм - 2б.</p> <p>Выявление учащихся портящих стены, мебель и т.д. - 2б. Выявление учащихся портящих оборудование пожарной сигнализации, локальной сети - 3б. (за каждый случай)</p>	<p>4б. и более.</p>

Приложение 3.

**Критериальная оценка качества и результативности труда воспитателя ГПД
МОУ гимназии №32**

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Баллы
К-1	<p>Организация выполнения воспитанниками режима дня.</p> <p>Самооценка на основе документов по итогам предыдущего полугодия + з/д по УВР.</p>	<p>П1 Организация самоподготовки</p> <p>П2 Организация игровой деятельности, кружковой работы.</p> <p>П3 Формирование трудовых навыков, воспитание позитивного отношения к труду.</p>	<p>Соблюдение продолжительности самоподготовки (в зависимости от класса обучения). Качество знаний на «4» и «5».</p> <p>Соответствие игры возрасту, психическому и физическому состоянию ребенка.</p> <p>Организация и проведение мероприятий.</p>	<p>Высокая результативность подготовки домашних заданий - 5б</p> <p>Низкая результативность подготовки домашних заданий - минус 1-3б</p> <p>Несоблюдение продолжительности – минус 2б</p> <p>Системный характер работы - до 5б</p> <p>Системный характер работы - до 5б</p>	До 15б

К-2	Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников.	<p>П-1 Организация питания воспитанников, привитие им навыков культурного поведения в столовой и культурного приема пищи.</p> <p>П-2 Использование здоровьесберегающих технологий.</p> <p>П-3 Формирование понятия и привитие навыка техники безопасности.</p> <p>П-4 Организация подвижного отдыха воспитанников на свежем воздухе и приучение самостоятельно</p>	<p>Соблюдение личных гигиенических навыков, проведение работы по профилактике вредных привычек</p> <p>Ответственность за жизнь и здоровье детей. Учет заболеваемости детей. Физкультпаузы.</p> <p>Проведение инструктажей по технике безопасности при проведении мероприятий, выходах за пределы школы и т.д.</p> <p>Ежедневные прогулки. Организация игр, соревнований воспитателем в течении 1 часа.</p>	<p>Системный характер работы - до 5б</p> <p>Низкая заболеваемость. Системный характер работы - до 5б</p> <p>Системный характер работы - до 5б</p> <p>Выполняется в полном объеме - до 5б</p>	До 25б.
	Самооценка на				

	<p>основе документов по итогам предыдущего полугодия + з/д по УВР.</p>	<p>организовывать собственную деятельность</p> <p>П-5 Создание благоприятной психологической среды в коллективе.</p>	<p>Изучение индивидуальных особенностей и склонностей воспитанников. Посещаемость группы продленного дня.</p>	<p>Наполняемость 20-25 человек, системный характер работы - до 5б</p>	
<p>К-3</p>	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины.</p> <p>Самооценка на основе документов по итогам предыдущего полугодия + з/д по ВР.</p>		<p>Оформление журнала, наличие плана воспитательной работы, соблюдение режима работы.</p>	<p>Выполняется в полном объеме - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б Отсутствие оценок менее 4 – 4б.</p>	<p>До 5б.</p>

Приложение 4.

Критериальная оценка качества и результативности труда заместителей директора по учебной работе МОУ гимназии №32

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Баллы
К1	Достижение высоких показателей в осуществлении учебного процесса	П1 Составление расписания удовлетворяющего требованиям САНПиН	Проверка соответствия расписания пунктам 2.9.14 – 2.9.16, и Приложению 6 (пункт 2.9.17)	Полное соответствие – 5б. Соответствие обязательным нормативам - 4б. Соответствие каждому из пунктов 2.9.14 – 2.9.16 - по 1б	До 30б
		П2 Организация и контроль за замещением уроков, мониторинг замещения уроков	Своевременное вывешивание расписания замещения уроков, контроль за его выполнением. Мониторинг незамещенных уроков по предметам.	Полное исполнение - 5б Наличие замечаний по проведению замещений - минус 1 - 3б Отсутствие мониторинга-минус 2б	
		П3 Организация и проведение промежуточной и итоговой аттестаций, проверка журналов	Своевременное вывешивание графика проведение итоговых контрольных работ и зачетов, подготовка документации, регулярная, 1 раз в четверть, проверка правильности ведения журналов учителями.	Полное исполнение - 5б Наличие замечаний по проведению аттестаций – минус 1-3б Замечания по проверке журналов - минус 1- 2 б	

		<p>П4 Организация внеклассной работы по предмету.</p>	Наличие плана внеклассной работы по курируемым предметам, максимальный охват учителей.	<p>Внеклассная работа ведется по всем курируемым предметам, проведено не менее одного мероприятия по предмету за учебный год - 5б Не все педагоги ведут внеклассную работу, проводится мало мероприятий - минус 1-3б</p>	
		<p>П5 Позитивная динамика учебных достижений гимназистов, мониторинг качества знаний по четвертям, полугодиям.</p>	Наглядное представление учебных достижений гимназистов по курируемым предметам, их анализ.	<p>Полное представление результатов мониторинга, положительная динамика учебных достижений - 5б Частичное представление, отрицательная динамика - минус 1-5б</p>	
		<p>П6 Участие в планировании учебно - воспитательного процесса.</p>	Разработка и осуществление учебного плана, годового плана учебно-воспитательной работы, планов других аспектов деятельности школы.	<p>Степень участия в планировании и реализации планов: высокая - 5б, средняя - 3б, низкая - 1б.</p>	
К2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	<p>П1 Полное и качественное исполнение должностных обязанностей.</p>	Качественное выполнение возложенных функциональных обязанностей, а также разовых поручений.	<p>Полное исполнение - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б</p>	До 10б

		П2 Исполнение обязанностей дежурного администратора.	Руководство дежурством по школе, ходом учебного процесса, исполнением пропускного режима.	Полное исполнение - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б	
К3	Степень участия в инновационной деятельности.	П1 Работа в рамках экспериментальной площадки.	Выполнение всех разделов работ по программе «1С-ХроноГраф».	Полное исполнение - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б	До 10б
		П2 Информатизация образования.	Организация мероприятий, способствующих внедрению информационных технологий в учебный процесс.	Широта, массовость, значимость осуществленных мероприятий – до 5б	
К4	Работа в направлении повышения рейтинга гимназии.	П1 Подготовка учителей к участию в профессиональных конкурсах	Число учителей, принявших участие в конкурсах различного уровня.	1 участник ПНПО - 5б 1 участник «Педагог года» - 3б --»-- городского конкурса - 2б --»-- заочного кокурса - 1б	До 15 и выше
		П2 Проведение школьных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований	Результаты участия в муниципальных и региональных мероприятиях.	Наличие мероприятий - 2б Наличие победителей - 2б Наличие призеров - 1б	
		П3 Подготовка документации для участия гимназии в конкурсах.	Степень участия в подготовке к конкурсам.	Высокая - 5б Средняя - 3б Низкая - от 0 до 2б	
К5	Работа по				

развитию платных образовательных услуг.	Объем оказываемых платных услуг.	За каждый вид	- 5б.	5б и выше
---	----------------------------------	---------------	-------	-----------

Приложение 5.

Критериальная оценка качества и результативности труда заместителя директора по воспитательной работе МОУ гимназии №32

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Баллы
К1	Достижение высоких показателей в осуществлении воспитательного процесса.	П1 Планирование и контроль работы классных руководителей.	Наличие планов воспитательной работы, графиков проведения родительских собраний и классных часов. Их проведение.	Полное выполнение – 5б. Частичное - минус 1 - 5б	До 30б
		П2 Пропаганда здорового образа жизни.	Организация мероприятий с детьми и родителями по пропаганде здорового образа жизни.	Осуществление системной работы с детьми и родителями - до 5б	

		<p>П3 Эффективная работа органов ученического самоуправления всех ступеней и других общественных формирований.</p>	<p>Гласность в работе органов ученического самоуправления и других общественных формирований. Достижение ими значимых результатов.</p>	<p>Результативная работа органов ученического самоуправления и нескольких общественных формирований - до 5б</p>	
		<p>П4 Организация дежурства учащихся классов и администрации по гимназии.</p>	<p>Наличие плана дежурства, контроль за его выполнением. Анализ эффективности дежурства. Внесение предложений по повышению эффективности дежурства.</p>	<p>Результативность дежурств (наличие второй обуви, отсутствие жующих в коридорах, порядок на переменах и отсутствие травм) - до 5б</p>	
		<p>П5 Позитивная динамика творческих достижений гимназистов.</p>	<p>Участие команд школьников в муниципальных мероприятиях, создание условий для призеров творческих конкурсов.</p>	<p>Наглядное представление результатов , положительная динамика достижений - до 5б</p>	
		<p>П6 Участие в планировании учебно - воспитательного процесса.</p>	<p>Разработка и осуществление учебного плана, годового плана учебно-воспитательной работы, планов других аспектов деятельности школы.</p>	<p>Степень участия в планировании и реализации планов: высокая - 5б, средняя - 3б, низкая - 1б.</p>	
К2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	<p>П1 Полное и качественное исполнение должностных обязанностей.</p>	<p>Качественное выполнение возложенных функциональных обязанностей, а также разовых поручений.</p>	<p>Полное исполнение - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б</p>	До 10б

		П2 Исполнение обязанностей дежурного администратора.	Руководство дежурством по школе, ходом учебного процесса, исполнением пропускного режима.	Полное исполнение - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б	
К3	Степень участия в инновационной деятельности.	П1 Работа в рамках экспериментальной площадки.	Выполнение всех разделов работ по программе «1С-ХроноГраф».	Полное исполнение - 5б Наличие замечаний - минус 1-5б	До 10б
		П2 Информатизация образования.	Организация мероприятий, способствующих внедрению информационных технологий в воспитательный процесс.	Широта, массовость, значимость осуществленных мероприятий – до 5б	
К4	Работа в направлении повышения рейтинга гимназии.	П1 Подготовка учителей к участию в профессиональных конкурсах	Число учителей, принявших участие в конкурсах различного уровня.	1 участник ПНПО - 5б 1 участник «Педагог года» - 3б --»-- городского конкурса - 2б --»-- заочного кокурса - 1б	До 15 и выше
		П2 Проведение школьных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований	Результаты участия в муниципальных и региональных мероприятиях.	Наличие мероприятий - 2б Наличие победителей - 2б Наличие призеров - 1б	
		П3 Подготовка документации для участия гимназии в конкурсах.	Степень участия в подготовке к конкурсам.	Высокая - 5б Средняя - 3б Низкая - от 0 до 2б	

К5	Работа по развитию платных образовательных услуг.		Объем оказываемых платных услуг.	За каждый вид	- 5б.	До 5б
----	---	--	----------------------------------	---------------	-------	-------

Приложение 6.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании сотрудников МОУ гимназии №32

- **Общие положения.**

Премиальные выплаты являются одной из частей стимулирующих выплат, направленных на повышение результативности труда и усиление мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса и условий его осуществления.

- **Условия премирования.**

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

- **Виды премиальных выплат.**

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия к юбилейной дате (50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.);

- премия к юбилейным и праздничным дням: День учителя, День гимназии и т.д.

Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, из его стимулирующей части и экономии заработанной платы. Размеры премий предельными размерами не ограничиваются.

