


Принято на производственном совещании  
работников гимназии №3  
Протокол № 3 от «14» октября 2014 года

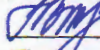
Согласовано:

Председатель ПК:

 Пестова С.В.  
«01» октября 2014 год

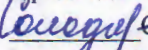
Утверждаю:

Директор школы:

 Н.В. Харина  
Приказ № 287 от  
08 октября 2014 года

Согласовано:

Председатель Совета Гимназии №3

 Солодянкина Л.А.  
«01» октября 2014 года

С изменениями и дополнениями

утвержденными приказом №308 от 08 сентября 2016 года

приказ №172 от 24.05.2017 года

приказ №255/1 от 29.08.2017 года.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**по оплате труда и стимулированию работников муниципального  
общеобразовательного бюджетного учреждения «Гимназия №3» города  
Кудымкара, реализующего государственные полномочия в сфере  
образования за счет субвенций из бюджета Пермского края**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе «ПОЛОЖЕНИЯ по оплате труда и стимулирования работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций города Кудымкара, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденного Постановлением администрации г. Кудымкара от 08.04.2014 № 359-01-02.

В соответствии со ст. 53 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Гимназия №3» города Кудымкара (далее Гимназия)

1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Гимназии в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Индексация заработной платы работников Гимназии осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

## **2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Гимназии**

2.1. Фонд оплаты труда рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в общеобразовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда Гимназии (далее - ФОТ<sub>00</sub>) состоит из базовой (далее - ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей частей (далее - ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{00} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда Гимназии планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{00} \times 80\%.$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20% от фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{00} \times 20\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до Гимназии исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Гимназии и складывается:

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

ФОТ<sub>ауп</sub> - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>пп</sub> - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТ<sub>увп</sub> - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>моп</sub> - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТ<sub>бпп</sub>), определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{бпп} = \text{ФОТ}_{б} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп - рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 65% от базовой части фонда оплаты труда Гимназии.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{бпп} = \text{ФОТ}_{ан} + \text{ФОТ}_{спец} + \text{ФОТ}_{нз}, \text{ где}$$

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий),

ФОТнз - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз в Гимназии не устанавливается.

2.6. Руководитель Гимназии формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия фонда оплаты труда Гимназии направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план Гимназией разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

### **3. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

3.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико – часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПП), определяется следующим образом:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Км} + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{СЧЗПП},$$

где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С - рекомендуемая базовая сумма - не может быть ниже МРОТ и выше прожиточного минимума;

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса в Гимназии - 25 человек,  
У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.  
Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.  
По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;  
Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;  
Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);  
А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;  
Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;  
Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;  
Н – надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органами местного самоуправления определяются в размерах, указанных в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".  
Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;  
Км - доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, является долей базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Доплата устанавливается в размере 100 руб. выплаты осуществляются по основному месту работы;  
Кр. – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя. Педагогическим работникам Гимназии установлено ежемесячно вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета Пермского края.  
700 руб. – фиксированная сумма, не зависящая от численности учащихся в классе;  
1000 руб. - в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 25 учащихся и более, при наполняемости класса менее установленной численности выплата производится из расчета 40руб. за одного учащегося;  
Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 700 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;  
СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

3.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) + Мо,$$

где

ЗппИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 - для городских школ;

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Км - доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

Мо - доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

**3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:**

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

**3.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:**

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие квалификационной категории	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

**3.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:**

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200

Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной 3.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Гимназии с 5-го по 11-й класс	Учителя, для которых повышаться стоимость аудиторной нагрузки, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательной организации	До 15 %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей	На основании медицинского заключения	На 20%

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Специалистам медико-психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов	Размер повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательной организации (по одному основанию)	На 20%

3.10. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных организаций, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органами местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

3.11. Общеобразовательная организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

3.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника общеобразовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

#### **4. Определение размера должностных окладов специалистов Гимназии, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**



4.1. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем общеобразовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: **инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.**

**Таблица 1**

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
1	2	3	4
до 3 лет	7500	7800	8288
от 3 до 8 лет	7650	8025	8535
от 8 до 14 лет	7950	8363	8828
от 14 до 20 лет	8175	8625	9150
более 20 лет	8513	8963	9450

**Таблица 2**

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	9773
Первая квалификационная категория	10050
Высшая квалификационная категория	10350

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: **концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.**

**Таблица 3**

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования

до 3 лет	7800	8288	8700
от 3 до 8 лет	8025	8535	8993
от 8 до 14 лет	8550	8828	9285
от 14 до 20 лет	8625	9150	9608
более 20 лет	8963	9450	9900

**Таблица 4**

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10238
Первая квалификационная категория	10575
Высшая квалификационная категория	10875

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: **воспитатель ГПД, методист, педагог-психолог.**

**Таблица 5**

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8288	8700	9225
От 3 до 8 лет	8537	9000	9488
От 8 до 14 лет	8828	9293	9825
От 14 до 20 лет	9150	9600	10125
Более 20 лет	9450	9900	10425

**Таблица 6**

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100

Высшая квалификационная категория	11475
-----------------------------------	-------

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), **преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед** (для штатных должностей), педагог – библиотекарь, логопед, тьютор.

**Таблица 7**

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8663	9113	9638
От 3 до 8	8813	9300	9818
От 8 до 14	9075	9525	9975
От 14 до 20	9263	9713	10200
Более 20	9450	9900	10425

**Таблица 8**

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: **вожатый, секретарь учебной части.**

**Таблица 9**

Размер должностных окладов

Педагогический	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
----------------	--

стаж или стаж по профилю	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8025	8175	8550
От 3 до 8	8100	8325	8700
От 8 до 14	8213	8475	8888
От 14 до 20	8288	8625	9120
Более 20	8400	9338	9338

4.3.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.2.1. первый квалификационный уровень – **дежурный по режиму.**

**Таблица 10**

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8250	8588	8963
От 3 до 8	8363	8738	9150
От 8 до 14	8513	8940	9375
От 14 до 20	8663	9143	9844
Более 20	8775	9338	9900

4.3.2.2. второй квалификационный уровень – **диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.**

**Таблица 11**

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
---------------------------------	--

профилю	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8550	8963	9525
От 3 до 8	8775	9150	9750
От 8 до 14	8918	9405	10013
От 14 до 20	9128	9630	10238
Более 20	9338	9900	10500

4.4. Размеры должностных окладов специалистов организаций устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**Таблица 12**

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	7500
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	7875
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист, специалист по охране труда	9758
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2- внутри должностная категория	9975

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1- внутри должностная категория	10125
---	---------------------------------	---	-------

#### 4.5. Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений.

**Таблица 13**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	9370
1	2	3	4
Должности руководителей структурных подразделений	Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений	10920

#### 1.6. Определение размера должностного оклада обслуживающего персонала

**Таблица 14**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кочегар, гардеробщица, кухонный работник, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по стирке белья, подсобный рабочий, слесарь, сантехник, электрик, мойщик посуды	7500
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	7650
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	7875
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	8243
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф – повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	9225

Требования к квалификации:

Бухгалтер - среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3х лет.

Бухгалтер II категории - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности не менее 3х лет.

Бухгалтер I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3х лет.

Экономист - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не

менее 3х лет или других должностях, замещаемых специалистами с профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Экономист II категории - высшее профессиональное (экономическое) и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3х лет.

Экономист I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3х лет.

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3х лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет.

Инженер II категории - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других, инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием не менее 3х лет.

Инженер I категории - высшее профессиональное (техническое) образование высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3х лет.

Специалист по охране труда I категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет.

Специалист по охране труда II категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года.

Специалист по охране труда: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.



## **5. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора, и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера общеобразовательной организации устанавливается руководителем Гимназии на 10-30% ниже должностного оклада директора.

5.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру общеобразовательной Гимназии с учетом условий их труда директором могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру с учетом условий их труда директором Гимназии устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность труда.

Виды, размеры выплат стимулирующего характера за эффективность труда заместителям руководителей общеобразовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются по итогам работы за месяц в % соотношении к размеру средней заработной платы работников гимназии за предыдущий квартал текущего года (минус отпускные) по критериям установленным для руководителей учреждения города. На 10-30 % ниже стимулирующей выплаты руководителя учреждения за конкретный месяц.

5.4.2. Премии за успешное и качественное выполнение работы на 10-30% ниже соответствующей премии руководителя учреждения.

- За качественную подготовку учреждения к новому учебному году
- За устойчивые положительные результаты обучения и воспитания по итогам учебного года.
- За рациональное использование бюджетных средств по итогам года
- За выполнение муниципального задания в полном объеме.
- За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов
- За разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов
- За подготовку победителей международных, Всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований.
- За подготовку победителей краевых олимпиад, конкурсов, соревнований.
- За подготовку победителей городских олимпиад, конкурсов, соревнований.
- За подготовку особо важных заданий, срочных непредвиденных работ
  - За основные результаты работы за квартал, за год.

5.5. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников Гимназии без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой

преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в рамках предусмотренного соотношения ФОР стим спец - не более 35% ФОР стим. общий

Где ФОР стим спец – фонд стимулирования заместителей, специалистов и моп

ФОР стим общий – фонд стимулирования общий

5.7 За реализацию программы Одаренные дети установить ежемесячную стимулирующую доплату 15% к должностному окладу.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в учебном процессе.

6.2. В Гимназии устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12%;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зоны обслуживания (учителям и специалистам):

- за заведование предметным кабинетом с лабораторией – до 700 рублей;

- за заведование отделением, филиалом, учебно-консультационным пунктом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно –опытным участком - до 2000 рублей;

-членам медико психолого-педагогической комиссии до 2600 рублей;

-руководство школьной профсоюзной организацией 600 рублей;

- за индивидуальное сопровождение и профилактику правонарушений учащихся СОП и ГР до 2000руб.

- за руководство ГМО, ШМО по 700руб.

-за обеспечение электронной отчетности и работу на сайте ОО до 50% к должностному окладу;

-за формирование архива бухгалтерии до 20% к должностному окладу;

- руководство коллективными формами объединений учащихся;

творческой лабораторией, мастерской, творческим или научным объединением, клубом, исследовательской группой и др - до 1000 рублей

- за работу с библиотечным фондом - до30% к должностному окладу,

- за работу с пенсионным и другими фондами , – до

100% к должностному окладу;

- за техническое обслуживание АРМов - 5% за АРМ (компьютер +принтер +проектор) от базовой суммы

- за организацию работы по охране труда – 50% к должностному окладу
- за ведение учета и отчетности по больничным листам – до 50% к должностному окладу
- за обеспечение к доступа к Интернет до 1200 рублей;
- за организацию музея до 600 рублей;
- за работу с ведомственным архивом до 1500 рублей;
- за разъездной характер работы до 1000 рублей
- выплаты гарантированные Законодательством РФ и Пермского края.

Конкретный размер выплат работникам определяется директором в зависимости от объема планируемых работ и мероприятий.

Указанные выплаты уменьшаются или отменяются полностью при ухудшении качества или невыполнении утвержденных планов работы

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время с 22 до 06 –до 35%;

6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере. По согласованию сторон работающему в праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха;

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. районные коэффициенты;

6.2.9. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются директором Гимназии на основании приказа, не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

**7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты** определяются на основании предоставленных подтверждающих документов - приказы, грамоты, сертификаты, дипломы, свидетельства, протоколы и т.д.

**7.1.1. Размеры единовременной надбавки за высокие результаты учебной и внеклассной работы :**

	Город	Область	Россия
1 место	500	1000	1 ставка
2 место	400	800	МРОТ
3 место	300	500	

**-за высокое качество годовых отчетов до 10000 руб.**

7.1.2. Размеры единовременной надбавки за интенсивность и напряженность труда;

- наставническую работу, стажировку молодых специалистов до 2000 рублей,
- подготовку и проведение на высоком уровне семинаров, выступлений, открытых уроков и др. мероприятий на уровень города, округа, области – до 3000рублей (город -500 рублей, округ – 1000, край– 2000 рублей, Россия – 3000 рублей)
- организацию и контроль периодического ежегодного медицинского осмотра работников (30 руб. 1 работник)
- организацию всероссийских контрольных работ в 4 классах до 2000 руб
- за высокие результаты работы по подготовке гимназии к проверкам пожарнадзора и роснадзора до 10000руб.
- за выполнение на высоком уровне муниципального задания по летней оздоровительной работе до 6000 руб.
- за поощрение педагогических работников за большую общественную работу( по решению профсоюзного комитета) до 2500 руб.
- за реализации программы «Одаренные дети» до 300руб
- за реализацию программы творческого и интеллектуального развития учащихся до 600 руб
- участие в конкурсах профессионального мастерства- до 1ст МРОТ
- за подготовку мероприятий по аккредитации учреждения - до 1 ст МРОТ
- оформление и сохранность кабинета - до 2000 рублей
- подготовку и проведение на высоком уровне общеш. мероприят. до 3000 рублей
- к праздничным датам(День учителя,23 Февраля,8Марта)до 3000руб.
- за изготовление костюмов, пошив галстуков, сувениров, др. заказов для учебно-воспитательного процесса - до 1600 рублей
- за участие школьной комиссии по приему в 1 класс до 300руб.
- за исполнение обязанностей директора гимназии в период его отсутствия: разница в окладах
- за подготовку лыжной базы к зимнему сезону, спортивного инвентаря до 2500руб.
- за организацию новогодних поздравлений учащихся и работников до 2500руб.
- за ликвидацию чрезвычайных ситуаций (очистка эвакуационных путей, входов, выходов, крыш во время снегопада) до 2500 руб.
- за организацию работы по подготовке к заключению эффективных договоров до 2000 руб.
- за организацию работы по подготовке электронного документооборота с пенсионным фондом до 2000 руб.
- за организацию работы с АИС до 80% к должностному окладу
- за сопровождение программы «ОРФО» для учащихся 9-х классов до 800 руб.

- за индивидуальное сопровождение учащихся группы риска при обучении по адаптированной программе до 30% к должностному окладу
- заполнение базы данных ТОГЭ(1 час 50 руб.)
- за организацию экспертизы аккредитационных материалов, УМК образовательной программы и подготовку материальной базы к аккредитации и другим краевым проверкам до 2000руб.
- за участие и организацию муниципального этапа Всероссийских олимпиад -до 600 руб.
- за проверку, организацию пробных и тренировочных работ ЕГЭ и ОГЭ 50руб 1 уч-ся или 100руб 1 час
- за организацию работы пункта приема ЕГЭ до 5000 рублей
- за техническое сопровождение апробации новых моделей ЕГЭ по предметам до 1000руб.
- за перенос, ввод данных (персональных ), расчеты по отпускным в программах «Зарплата» и «Зарплата 1С бухгалтерия» до 3000руб.
- за организацию мониторинга и проверку краевых мониторинговых работ 30руб. 1 уч-ся
- за подготовку бюджета и планирование до 500 руб.
- за организацию работы по подготовке торгов(конкурсной документации) и заключению контрактов до 3000 руб.;
- .- за организацию общественно-полезного труда учащихся по 300руб за 1 балл
- за объемные работы по ремонту оборудования и помещений до 4500 руб.;
- за расширение обязанностей за выдачу, прием, учет и хранение ключей от кабинетов до 1500 руб.;
- за выполнение отчетности за классное руководство в период его отсутствия по уважительным причинам до 1500 руб.;
- за организацию отчетов в центр занятости, до 1000 руб.;
- за инновационную работу – до 1000 рублей,
- за организацию общественно-полезного, производительного труда, профессиональной подготовки - до 1000 рублей,
- за обеспечение мероприятий техническими средствами: музыкальной-свето, видео и др. аппаратуры - до 2000 рублей,
- за ведение протоколов совещаний – до 600 рублей,
- за привлечение, организацию учета внебюджетных средств – до 20% к сумме привлеченных средств, педагогам по 1500руб.
- за дежурство по гимназии – до 500 рублей
- за организацию подготовки кабинетов и гимназии (ремонт) к новому учебному году – до 5000 рублей

- за оформление гимназии и ее территории к праздникам, организация и проведение праздников, оформление учебного предметного кабинета с привлечением спонсоров – до 5000 рублей
- другие надбавки, обеспечивающие уставную деятельность гимназии - до 10 000 рублей.

### **7.1.3. За высокие результаты ГИА**

а) При наличии неудовлетворительной оценки **по предмету и в классе** результаты ЕГЭ, ГИА и мониторинга 4классников **признаются неудовлетворительными и на стимулирование не рассматривается.**

б) Заместителям директора за качество по предмету выше по городу и ПК

в) Специалистам, сопровождающим ЕГЭ за конкретный вклад в достижение результатов.

г) Учителям предметникам за качество обучения по предмету по следующим критериям:

- РЕКОРД - результат по предмету выше городского и краевого текущего года и мах ОУ.

- Результат по предмету выше городского и краевого.

- Результат по предмету выше городского или краевого.

- Результат без «2» (русский язык и математика) общеобразовательные классы при условии положительной динамики качества знаний с 5 по 9 класс и итогов ГИА .

- Результат «на 4 и 5» по предметам технология и физкультура за каждого ученика.

- Результаты мониторинга в 1-4классы рассматривается как среднее значение по итогам двух предметов.

- Индивидуальные высокие результаты учащихся - 10 000 за каждого учащегося набравшего 100 баллов по предмету ЕГЭ; 5.000 за каждого учащегося набравшего более 85 баллов по предмету ЕГЭ, 100 баллов по ГИА и мониторингу 4-кл.

д) Классным руководителям, обеспечившим высокое качество результатов ЕГЭ и ГИА класса:

- Результат: все обучающиеся сдали без «2»;

- Качество по всем предметам ЕГЭ и ГИА 60%. и более .Конкретные размеры надбавки по каждому критерию утверждаются ежегодно педагогическим коллективом и утверждаются директором учреждения.

## **7.2. Выплаты за эффективность деятельности по результатам работы :**

7.2.1. Размер премиальных выплат по итогам работы работников (за месяц, квартал, год на основании критериев, позволяющих оценить эффективность

деятельности учреждения, личный вклад работника и критерии оценки эффективности деятельности.

- 7.2.2. Распределение выплат стимулирующего характера работникам за эффективность деятельности по результатам труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением (Комиссия по распределению стимулирующих выплат за эффективность деятельности, Совет гимназии- далее Комиссия)
- 7.2.3. Размеры премии за эффективность деятельности из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Гимназии №3 устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников. Выплата премий работникам осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в *приложениях* к данному Положению
- 7.2.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Гимназии №3 ведется администрацией.
- 7.2.5. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:
- а) итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников *за предыдущий период*, в котором администрацией должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику.
  - б) денежный вес одного балла;
  - в) рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры премии каждому работнику.
- Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.
- 7.2.6. Комиссия и администрация Гимназии №3 совместно осуществляют анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.
- 7.2.7. На основании всех материалов мониторинга составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- 7.2.8. С момента опубликования оценочного листа в течение 2 дней работники вправе подать, а администрация обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с

текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

- 7.2.9. Комиссия и администрация обязаны осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 4 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, администрация принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 7.2.10. По истечении 4 дней директор гимназии издает приказ об утверждении размеров премий за эффективность деятельности по результатам работы за конкретный период.
- 7.2.11. В системе оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты самооценки работников в соответствии с представленными администрации отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет, Совет Гимназии).
- 7.2.12. Руководитель представляет в Комиссию, аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда не менее 4 раза в год.
- 7.2.13. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам осуществляются в виде премий, размер которых определяется по итогам четвертей. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.
- 7.2.14. Размер поощрительных премий по результатам труда работникам МОУ определяется следующим образом:
- а) Определяется ФОТ (премии).
  - б) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Гимназии производится подсчет баллов *за соответствующий период* по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.
  - в) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ премии), за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.



*Например, ФОТ премии за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, составляет 100 000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками по итогам 4 четверти = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 100 000 руб.: 1000 = 100 руб.*

г) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер премии по результатам труда каждому работнику.

*Например, учитель Т.Е. по результатам мониторинга и оценки его профессиональной деятельности, проведенной совместно с Советом, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма поощрительных выплат по результатам работы этому учителю по итогам определенного периода составит: 60 баллов \* 100 руб. (денежный вес 1 балла) = 6000 руб.*

Определение размеров премии за результаты труда на следующий период происходит по такой же схеме.

7.2.15. При изменении в течение периода, на который установлены размеры премии по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.2.16. Не рассматриваются к рассмотрению на выделение премии

а) совместители;

б) работники, не приступившие к выполнению должностных обязанностей в соответствующий период времени;

в) работники, получившие в соответствующий период дисциплинарное взыскание в письменной форме.

7.2.18. Размер премии уменьшается в следующих случаях

а) отсутствие работника по уважительным причинам: учеба, отпуск, болезнь или другим уважительным причинам на столько %, сколько (в %) дней пропущено по уважительным причинам

б) работнику имеющему нагрузку менее 18 часов надбавка за эффективность устанавливается в процентном отношении к нагрузке 100% - 18 часов.

7.2.19. Размер стимулирующих выплат работникам с минимальным размером оплаты труда выплачивать сверх МРОТ.

7.3. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20 %
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10 %

Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10 %
Орден СССР или Российской Федерации	10 %

7.4. Иные выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие уставную *деятельность организации*.

- педагогическим работникам по случаю награждения их грамотами и благодарностями до 1ст МРОТ.

7.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

## **8. Выплаты социального характера (материальная помощь)**

- 8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам гимназии производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.
- 8.2. К юбилейным датам- 25 лет педагогического стажа, трудового стажа в образовании, 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет (60 лет мужчине).
- 8.3. Единовременная материальная помощь работникам гимназии оказывается в случаях стихийного бедствия (ЧС), по поводу потери близкого родственника (родители, супруг(а), дети), в связи с длительным дорогостоящим лечением, в связи с бракосочетанием сотрудника (так же свадьбой сына и дочери), другим уважительным причинам. !!!!!
- 8.4. Материальная помощь утверждается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и по факту события учреждения в размере до 1,0 ставки МРОТ.
- 8.5. Настоящее положение вступает в силу с 1 октября 2014 года. Ранее действующие положения о стимулировании и компенсационных выплатах считать утратившими силу.

Приложения:

Приложение 1 Оценочный лист «Критерии эффективности труда учителей».

Приложение 2 Оценочный лист «Критерии эффективности труда заместителей директора».

Приложение 3 Оценочный лист «Критерии эффективности труда специалистов УВП».

Приложение 4 Оценочный лист «Критерии эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера и экономиста».

Приложение 5 Оценочный лист «Критерии эффективности труда МОП».

### **Приложение № 1.**

#### **Оценочный лист «Критерии эффективности труда учителя»**

Расчет показателя	Шкала
<b>К1</b> Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	В гимназии 80-100% – <b>10 баллов</b> ; 60 -79% – 8 баллов; 50 - 59% – 6 баллов; В общеобразовательных классах – положительная динамика-до <b>10б.</b> , <b>стабильность - до 5б.</b>

<p><b>К2</b> Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода.</p> <p><b>К3</b> Кол-во уч-ся входящих в исследовательскую группу</p> <p><b>К4</b> Кол-во учащихся привлеченных к участию в муниципальных и выше предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях (очных и заочных) и т.д</p>	<p><b>0</b> учащихся – <b>10 баллов</b>; : Есть «2» - минус <b>10б</b>  <b>10 и более</b> – <b>10 баллов</b>; 5-7 учеников – 8 баллов;  3--4 ученика – 5 баллов; 1-2 ученика – 3 балла  <b>Более 10 учащихся -10б; 1 учащийся -1балл</b>  <b>Мах-40б</b></p>
<p><b>К5 Организация учителем</b> внеурочной деятельности по предмету: -наличие объединения или кружка (не оплачиваемых по тарификации)  -реализация авторской программы по дополнительному образованию,  - организация выставок, вечеров, концертов,  - проведение предметных недель и др мероприятий по предмету.</p>	<p><i>Организация и проведение учителем лично внеурочных мероприятий, не оплачиваемых по тарификации</i></p> <p><b>Мах-5б.</b></p>
<p><b>К6</b> Отсутствие в классе случаев:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нарушений правил поведения, правонарушений</li> <li>-конфликтных ситуаций</li> <li>- курения в школе</li> <li>- прогулов уроков</li> <li>- замечаний по внешнему виду, второй обуви</li> </ul> <p><b>К7</b> Качество знаний класса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназия, начальные классы</li> <li>- общеобразовательные</li> </ul> <p><u><b>К8 Рейтинг класса в конкурсе «Класс года» по параллелям: 1-4, 5-7,8-11</b></u></p>	<p><i>1б</i> <i>1б</i> <i>1б</i> <i>1б</i> <i>1б</i></p> <p><b>50% -1 балл и повышение на каждые5% -1 балл</b>  <b>Стабильность -3б</b>  <b>Положительная динамика-5б</b>  1 место - 5б; 2 м. – 4б; 3м.– 3б.; 4м. – 2б.; 5м. – 1б  <b><u>Мах - 15</u></b></p>
<p><b>К9</b> Проведение мастер –классов, выступлений на конференциях, семинарах и др. формы обобщения и распространения опыта</p>	<p>Региональный уровень – <b>5 баллов</b>;  Муниципальный уровень – 2 балла за каждое.  Школьный уровень – 1 балл за каждое мероприятие  <b>Мах – 5</b></p>
<p><b>К10</b> Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п.</p>	<p>Разработка и публикация в СМИ – до 5 баллов  <b>Мах – 5</b></p>
<p><b>К11</b> Количество <b>открытых</b> занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) <b>с использованием СОТ</b>, в том числе мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий</p>	<p>На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до <b>5 баллов</b>  <b>Мах- 5</b></p>
<p><b>К12</b> Работа по сохранению здоровья наличие и реализация программы «Здоровый образ жизни»</p>	<p>Отсутствие травматизма -<b>2б</b>  Доля питающихся: от 1 до 0,9 – 2 баллов;  от 0,89 до 0,8 – 1 балла;  Реализация программы -1 балла <b>Мах- 5б.</b></p>
<p><b>К13</b> Удовлетворенность родителей и учащихся УВП</p>	<p><b>в</b></p>
<p><b>К14</b> Осуществление замены уроков</p>	<p>1день (5 уроков) -1балл (мах5баллов)</p>
<p><b>К 15</b> <b>Организационная культура</b>-  соблюдение трудовой дисциплины-2 б.  качество ведения деловой документации-2б  своевременность отчетов- 1б.</p>	<p><b>Отсутствие нарушений, замечаний отмеченных в справках по виск, заявлениях, докладных</b>  <b>До 5 баллов</b></p>
<p>К18 Выполнение программы</p>	<p><i>До 5 баллов</i></p>
<p><b>ИТОГО</b></p>	<p><i>100 баллов</i></p>

## Приложение2

Оценочный лист «Критерии эффективности труда заместителей директора ».

№	Критерии	Баллы %
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	2
	Организация и соблюдение в ОУ пропускного режима	1
	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма	2
1.2	Выполнение объемов текущего и капитального ремонта	4
	100% укомплектованность ОУ педагогами	2
	Доля педагогов, своевременно подтвердивших 1 и в. кв. категорию	1
	Количество педагогов, повысивших кв. категорию	1
	Увеличение педагогов, прошедших ПК в области ФГОС	1
2.1	Увеличение педагогов, прошедших ПК в области электронного или дистанционного обучения	1
	Охват учащихся занимающихся в спортивных секциях на базе ОУ не менее 30%	1
	Организация отдыха и оздоровления в каникулярное время	1
2.2	Количество дней, пропущенных учащимися по болезни ниже среднего городского	1
	Полный охват учащихся горячим питанием 1-4	1
3.1.	Полный охват учащихся горячим питанием 5-11	1
	Наличие публичного отчета	1
3.2.	Функционирование сайта	1
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и работников на деятельность руководства ОУ	2
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей на деятельность педагогов или ОУ	2
	Своевременное предоставление информации, отчетов и т.д.	2
3.4.	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений	3
	Участие педагогического коллектива в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях и др. общественно-значимых мероприятиях	1
	Наличие достижений	3
3.5	- федерального уровня	2
	- регионального уровня	1
	- муниципального уровня	1
	ОУ является:	3
	- эксперт. пл. федерального уровня	2
4.1	- эксперт. пл. регионального уровня	1
	- эксперт. пл. муниципального уровня	1
4.2	Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний по вопросам образования	1
	Отсутствие отсутствия обучающихся, систематически не посещающих занятия	2
	Отсутствие преступлений и ООД, совершенных несовершеннолетними	4
5.1	Полный охват детей доп. образованием в школе (в соответствии с ФГОС)	1
	Полный охват детей группы риска доп. образованием	2
	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	1
5.2	Наличие учащихся, получивших по отдельным предметам ЕГЭ 100б	2
	Средний балл по обязательным предметам ЕГЭ выше среднего городского	2
	Средний балл по обязательным предметам ЕГЭ на уровне среднего городского	1
	Средний балл по предметам по выбору ЕГЭ выше среднего городского	2
	Средний балл по предметам по выбору ЕГЭ на уровне среднего городского	1
	Средний балл по обязательным предметам ГИА выше среднего городского	2
	Средний балл по обязательным предметам ГИА на уровне среднего городского	1
	Средний балл по предметам по выбору ГИА выше среднего городского	2
	Средний балл по предметам по выбору ГИА на уровне среднего городского	1
	Средний балл по результатам мониторинга 4-х классов выше среднего городского	2
	Средний балл по результатам мониторинга 4-х классов выше среднего городского	1
6.1	Наличие победителей и призеров предметных конкурсов	4
	- всероссийский уровень	3
	- региональный уровень	1
7.1	- муниципальный уровень	1
	Участие руководителя в конкурсах грантах, проектах, н-п конференциях	5
	- федеральный уровень	3
ИТОГО	- региональный уровень	3
	- муниципальный уровень	2
	Отсутствие кредиторской задолженности и выполнение муниципального задания по итогам года	5
ИТОГО	Наличие экономии энергоресурсов за отчетный период	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности	4
	ИТОГО	100 баллов

**Приложение №3**  
Критерии эффективности деятельности специалистов УВП  
Педагога библиотекаря

	Критерии эффективности		Мак количество баллов
--	------------------------	--	-----------------------

К-1	-организация выставок; -участие в школьных предметных неделях и других формах внеклассной работы;	5 б
К-2	-отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися; -отсутствие претензий со стороны учителей и родителей;	5 б
К-3	-работа по созданию комфортных условий для работы в библиотеке;	5 б
К-4	-деятельность по воспитанию здорового образа жизни;	5 б
К-5	-совместная работа с учителями- предметниками и учителями начальных классов по воспитанию культуры чтения;	5 б
К-6	-индивидуальная работа с группой детей со слабой техникой чтения;	5 б
К-7	-100% обеспеченность учебного процесса учебниками;	10 б
К-8	-индивидуальная работа с классами по сохранности учебников;	5 б
К-9	-соблюдение трудовой дисциплины;	5 б
К-10	-качество ведения деловой документации, своевременность отчётов;	5 б
К-11	-размещение материалов по деятельности библиотеки на сайте гимназии;	5 б
К-12	-участие в семинарах, конференциях с целью обобщения и передачи опыта. -участие в совместных мероприятиях проводимых детской и окружной библиотекой.	5 б
К-13	-разработка и распространение методических материалов и сценариев мероприятий.	5 б
К-14	-публикации в СМИ	5 б
К-15	-участие в конкурсе профессионального мастерства	5 б
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

**Критерии эффективности деятельности специалистов УВП  
диспетчера по питанию**

	<b>Критерии эффективности</b>	<b>Мах количество баллов</b>
К-1	-организация наглядной агитации;	5 б
К-2	-отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися; -отсутствие претензий со стороны учителей и родителей;	5 б
К-3	-работа по созданию комфортных условий для питания;	5 б
К-4	-деятельность по воспитанию здорового образа жизни;	5 б

К-5	-совместная работа с учителями- предметниками и учителями начальных классов по воспитанию культуры питания;	5 б
К-7	охват учащихся питание; - 100% - 85%	10 б 5 б
К-8	-индивидуальная работа с классами по пропаганде здорового питания;	5 б
К-9	-соблюдение трудовой дисциплины;	5 б
К-10	-качество ведения деловой документации, своевременность отчётов;	5 б
К-11	-размещение материалов по деятельности на сайте гимназии;	5 б
К-12	-участие в семинарах, конференциях с целью обобщения и передачи опыта. -организация совместных общешкольных мероприятиях	5 б
К-13	-разработка и распространение методических материалов по пропаганде здорового питания.	5 б
К-14	-публикации в СМИ	5 б
	ИТОГО	80

Критерии эффективности деятельности специалистов УВП  
(социальный педагог)

№	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала
1	Позитивные результаты деятельности	* Сохранение контингента учащихся *100% успеваемость всех учащихся		5 б
		*Отсутствие преступлений и ООД	Кол-во уч-ся	5б
		*Успеваемость уч-ся ГР, СОП	100 %	5 б
		*Посещаемость всех уч-ся , в том числе ГР, СОП	Отсутствие прогулов	До 10 б
		*Занятость уч-ся группы риска и СОП в объединениях дополнительного образования	100 %	До 5 б
		* Занятость уч-ся в каникулярное время, относящихся к ГР, СОП	100 %	До 5 б
2	Работа ШСП	*Разрешение конфликтных ситуаций с примирением сторон без привлечения других структур	100 %	До 5б
3	Ведение деловой документации, отчетности	*Мониторинги. *Отчёты *Деловая документация	Своевременность и качество отчетов	До 5 б
4	Аналитическая и просветительска	*Выступление на педагогических совещаниях, педконсилиумах, * Размещение материалов на сайте гимназии	Кол-во	До 5 б

	я деятельность			
5	Обобщение и распространение опыта	*Открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, в СМИ, и т.д.	Кол-во мероприятий	До 5 б
6	Работа с родителями	*Посещение семей *Проведение индивидуальных консультаций с родителями *Организация и/или/ выступление на родительских собраниях *Привлечение других структур	Кол-во посещений Кол-во консультаций Количество	До 10 б
7	Удовлетворённость участников обр.процесса	*Оценка работы соцпедагога администрацией гимназии, учителями, классными руководителями, родителями	Отсутствие жалоб Наличие положительных отзывов	До 5 б
8	Проведение профилактических мероприятий с учащимися	Анкетирование, тестирование встречи со специалистами, общие тематические мероприятия	Количество и качество	До 10 б

### Критерии эффективности деятельности специалистов УВП- педагога-психолога

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
<b>Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками</b>					
<b>1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса</b>	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии; копии приказов, дипломов, сертификатов	1 - владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности в 1, 5 и 9 классах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение экспертизы ОП (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоров- ющих показателей образовательного процесса)	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Проведение мониторинговых исследований	Приложение отчетов по мониторинговым исследованиям за отчетный период.	0 -отсутствие	Выставляется сумма баллов	
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	Аналитический отчет о работе с пед. коллективом. Программа выступлений на педагогических советах и МО по результатам психологических исследований, планы постоянно действующих психологических семинаров, программы проведения тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>1.2.</b> <b>Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (с внешней рецензией от профессионального сообщества)</b>	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Внешние рецензии от профессионального сообщества;	0 - отсутствие 1 – 1 разработка 2 – до 3 разработок 3- свыше 3 разработок	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
<b>1.3.</b> <b>Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения</b>	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики, ведение странички сайта	Ссылка на веб-страницу или скрин-шот страницы (сайта)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие у педагога-психолога интернет страниц для проведения консультаций в дистанционном режиме	Ссылка на веб-страницу или скрин-шот страницы (сайта)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	



<b>1.4.</b> <i>Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение психолого-медико-психологических консилиумов	Приказ о проведении МПК, решение МПК	0 – отсутствие	Выставляется сумма баллов	
			1 – МПК по проблеме ребенка		
2 – МПК по проблеме группы детей					
			3 - МПК по проблеме класса		
<b>1.5.</b> <i>Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся</i>	Работа с обучающимися имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• одаренные дети;</li> <li>• слабоуспевающие ученики;</li> <li>• дети группы риска;</li> <li>• учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др.</li> </ul>	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 34</b>					

<b>Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик</b>					
<b>2.1.</b> <i>Позитивная динамика в социально-психологической адаптации</i>	Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов	Аналитическая справка адаптационного периода в 1 и 5 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет);	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<i>обучающихся</i>	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	Аналитическая справка предпрофильной подготовки и профильного сопровождения в 8-11 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет);	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>2.2.</b> <i>Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследователейских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня)</i>	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	Аналитическая справка; программа сопровождения;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий среди обучающихся по социально-психологической тематике (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	0 - отсутствие 1-муниципальный 2- региональный	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>2.3.</b> <i>Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности</i>	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении недели психологии; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 12</b>					

**Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ**

<b>3.1. Доля обучающихся имеющих стабильные результаты по освоению коррекционно-развивающих программ</b>	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Доля обучающихся 5-8 классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами ( <i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i> )	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем ОУ	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>3.2. Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)</b>	Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 – 6%-10% 3- более 10%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
<b>3.3. Доля участников в образовательном процессе охваченных индивидуальными консультациями</b>	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов	0 – отсутствует 1- менее 25% 2 – 26%-49% 3- более 50%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6%-19% 3- более 20%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

		количественном охвате учащихся			
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16</b>					

<b>Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания</b>					
<b>4.1. Повышение качества профессиональной деятельности</b>	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<b>4.2. Участие в исследовательской деятельности</b>	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня  <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	1 - школьный 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
<b>4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности</b>	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)  <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	1- школьный 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
<b>4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта</b>	Проведение открытых уроков, мастер – классов;  <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 -школьный 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации  <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 - школьный 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
<b>4.5. Профессиональная экспертная деятельность</b>	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	1 - школьный 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется сумма баллов	
<b>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 18</b>					
<b>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 80</b>					

#### Приложение №4

«Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера, экономиста и бухгалтера».

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Уровень исполнения плана по расходам	Не менее 98 %	5
2	Уровень исполнения плана по доходам	Не менее 98 %	5
3	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	5
4	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	5
5	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	5
6	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	10
7	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	10

8.	Своевременность и качество отчетности	Отсутствие замечаний	10
9	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений ТК и ПВТР	10
10	Выполнение муниципального задания	Не ниже допустимого уровня	15
	ИТОГО		80

Оценочный лист «Критерии эффективности труда МОП».

№ п/п	Критерии	Шкала
1	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности.	5
2	Соблюдение правил санитарии и гигиены.	5
3	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе.	5
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций.	5
5	Участие в ремонтных работах Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки.	20
6	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ. Эффективное выполнение разовых поручений	20
	ИТОГО	60

Оценочный лист

Критерии и показатели эффективности труда заместителя директора по АХЧ

за \_\_\_\_\_ 201 г.

№	Индикаторы	Балльная оценка	Балл
1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению	0-5	
2	Использование современных технологий управления	0-5	
3	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных	0-5	
4	Привлечение внебюджетных средств	0-5	
5	Выявление потребностей в оснащённости	0-5	
6	Эффективность и качество организации работ по организации работы по обеспечению санитарно-	0-5	

	<b>гигиенических норм в соответствии с СанПиН</b>		
7	<b>Высокие эстетические характеристики оформления здания гимназии, кабинетов, состояние пришкольной территории;</b>	0-5	
8	<b>Участие в подборе и расстановке кадров</b>	0-3	
9	<b>Результативное и качественное взаимодействие с организациями, осуществляющими ремонтно-техническое обслуживание.</b>	0-5	
10	<b>Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень разрешения конфликтных ситуаций</b>	0-3	
11	<b>Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружения, хозяйственного инвентаря</b>	0-3	
12	<b>Своевременное заключение договоров на выполнение услуг, работ, поставку товаров</b>	0-3	
13	<b>Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребления и т.д.</b>	0-3	
14	<b>Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности</b>	0-3	
15	<b>Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов</b>	0-3	
15	<b>Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов</b>	0-3	
16	<b>Эффективный контроль за работой МОП</b>	0-3	
17	<b>Качественное ведение документации АХЧ</b>	0-3	
18	<b>Своевременное списывания малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью</b>	0-3	
19	<b>Своевременная поставка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет благотворительной помощи</b>	0-3	
20	<b>Обеспечение учета материальных средств и их сохранности</b>	0-3	
21	<b>обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС</b>	0-3	
22	<b>Обеспечение надлежащего состояния запасных и подвальных помещений</b>	0-3	

23	<b>Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня</b>	03	
24	<b>Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении</b>	0-3	
25	<b>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</b>	0-3	
26	<b>Обеспечение бесперебойной работы системы отопления</b>	0-3	
27	<b>Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях</b>	0-3	
28	<b>Обеспечение качественного пропускного режима</b>	0-3	
	<b>ИТОГО</b>	100	

Директор гимназии

Н.В.Харина





**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГИМНАЗИЯ № 3**

ул. Гагарина, д. 21, г. Кудымкар, 619000  
телефон: (34260) 4-24-38 , факс: тот же

**ПРИКАЗ**

от 08 сентября 2016 года

№ 308

О внесении изменений в «Положение  
по оплате труда и стимулированию работников  
МОБУ Гимназия №3»

На основании постановления администрации города Кудымкара № 1025-01-02 от 22 августа 2016 года «О внесении изменений в положение по оплате труда и стимулированию работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций г. Кудымкара, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет средств бюджета муниципального образования «Городской округ- город Кудымкар», утвержденное постановлением администрации города Кудымкара от 08.04.2014 № 359-01-02»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести следующие изменения в «Положение по оплате труда и стимулированию работников МОБУ Гимназия №3» утвержденного приказом №273 от 08.10. 2014 года. :

1.1. В раздел 4 «Определение размера должностных окладов общеобразовательной организации, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс»:

1.1.1. подпункт 4.2.1. изложить в следующей редакции:

«4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: **инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.**»

Таблица 1

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования

1	2	3	4
до 3 лет	7500	7800	8288
от 3 до 8 лет	7650	8025	8535
от 8 до 14 лет	7950	8363	8828
от 14 до 20 лет	8175	8625	9150
более 20 лет	8513	8963	9450

Таблица 2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	9773
Первая квалификационная категория	10050
Высшая квалификационная категория	10350

1.1.2. подпункт 4.2.2. изложить в следующей редакции:

«4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: **концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.**»

Таблица 3

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
до 3 лет	7800	8288	8700
от 3 до 8 лет	8025	8535	8993
от 8 до 14 лет	8550	8828	9285

от 14 до 20 лет	8625	9150	9608
более 20 лет	8963	9450	9900

Таблица 4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10238
Первая квалификационная категория	10575
Высшая квалификационная категория	10875

1.1.3. подпункт 4.2.3. изложить в следующей редакции:

«4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: **воспитатель ГПД, методист, педагог-психолог.**»

Таблица 5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8288	8700	9225
От 3 до 8 лет	8537	9000	9488

От 8 до 14 лет	8828	9293	9825
От 14 до 20 лет	9150	9600	10125
Более 20 лет	9450	9900	10425

Таблица 6

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

1.1.4. подпункт 4.2.4. изложить в следующей редакции:

«4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), **преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог – библиотекарь, логопед, тьютор.»**

Таблица 7

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4

До 3 лет	8663	9113	9638
От 3 до 8	8813	9300	9818
От 8 до 14	9075	9525	9975
От 14 до 20	9263	9713	10200
Более 20	9450	9900	10425

Таблица 8

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

1.1. 5. подпункт 4.3.1. изложить в следующей редакции:

«4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: **вожатый, секретарь учебной части.**

Таблица 9

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4

До 3 лет	8025	8175	8550
От 3 до 8	8100	8325	8700
От 8 до 14	8213	8475	8888
От 14 до 20	8288	8625	9120
Более 20	8400	9338	9338

1.1.6. подпункт 4.3.2.1. изложить в следующей редакции:

«4.3.2.1. первый квалификационный уровень – **дежурный по режиму.**

Таблица 10

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8250	8588	8963
От 3 до 8	8363	8738	9150
От 8 до 14	8513	8940	9375
От 14 до 20	8663	9143	9844
Более 20	8775	9338	9900

1.1.7. подпункт 4.3.2.2. изложить в следующей редакции:

«4.3.2.2. второй квалификационный уровень – **диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.**

Таблица 11

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8550	8963	9525
От 3 до 8	8775	9150	9750
От 8 до 14	8918	9405	10013
От 14 до 20	9128	9630	10238
Более 20	9338	9900	10500

1.1.8. пункт 4.4. изложить в следующей редакции:

«4.4. Размеры должностных окладов специалистов организаций устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 12

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	7500
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	7875



Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист, специалист по охране труда	9758
	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II- внутри должностная категория	9975
	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I- внутри должностная категория	10125

Требования к квалификации:

Бухгалтер - среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3х лет.

Бухгалтер II категории - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности не менее 3х лет.

Бухгалтер I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3х лет.

Экономист - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3х лет или других должностях, замещаемых специалистами с профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Экономист II категории - высшее профессиональное (экономическое) и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3х лет.

Экономист I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3х лет.

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное

(техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3х лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет.

Инженер II категории - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других, инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием не менее 3х лет.

Инженер I категории - высшее профессиональное (техническое) образование высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3х лет.

Специалист по охране труда I категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет.

Специалист по охране труда II категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года.

Специалист по охране труда: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.

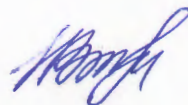
1.1.9. пункт 1.6. изложить в следующей редакции:

«4.6. Определение размера должностного оклада обслуживающего персонала.

Таблица 14

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кочегар, гардеробщица, кухонный работник, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по стирке белья, подсобный рабочий, слесарь, сантехник, электрик, мойщик посуды	7500
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	7650
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	7875
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	8243
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф – повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	9225

Директор гимназии:



Н.В. Харина