

<p align="center"><b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель профкома</p> <p align="center"> Лузина О.Ю. «31» июля 2013 г</p>	<p align="center"><b>УТВЕРЖДАЮ:</b> Директор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 16»</p> <p align="center"> Сечейко Е.В. «31» июля 2013 г.</p>
<p align="center"><b>СОГЛАСОВАНО:</b> И.О.Председателя Управляющего совета</p> <p align="center"> Морозова И.В. «31» июля 2013 г</p>	

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 16»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений города Кунгура, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденным постановлением администрации города Кунгура от 30.04.2013 № 355 и вводится с «01» мая 2013 года.

2. При разработке настоящего Положения учтены изменения постановления от 30.04.2013 № 355, внесенные постановлением администрации г.Кунгура от 23.07.2013 № 583.

3. С введением настоящего Положения утрачивает силу Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 16», утвержденное 31 января 2012 года.

4. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 16», реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края (далее по тексту - Образовательное учреждение).

5. Месячная заработная плата работника Образовательного учреждения, 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.

6. Заработная плата в месяц работников Образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в

соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации и в том же объеме.

7. Порядок осуществления индексации заработной платы работников Образовательного учреждения устанавливается постановлением администрации города Кунгура. Минимальные размеры должностных окладов, установленных настоящим Положением, определены с учетом индексации на 4,35%.

8. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

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

**Минимальная базовая сумма (базовый оклад)** – минимальная величина (установленная на норму часов преподавательской работы (нагрузки) за ставку заработной платы), применяемая для определения должностного оклада (ставки заработной платы), без учета повышающих коэффициентов определяющих стаж педагогической работы, уровень квалификации и сложности предмета.

**Повышающие коэффициенты** – относительные величины, определяющие размер повышения минимальной базовой суммы (базового оклада), которые образуют должностной оклад. К повышающим коэффициентам относятся коэффициент стажа, коэффициент квалификации и коэффициент сложности предмета.

**Выплата, повышающая минимальную базовую сумму, должностной оклад** – выплата, которая увеличивает размер минимальной базовой суммы, должностного оклада на процент доплаты соответствующий каждой категории работников.

**Должностной оклад (ставка заработной платы)** – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

Определяемый по видам персонала:

для административно управленческого персонала – средняя заработная плата педагогического персонала с учетом размера кратности, который определяется в зависимости от категории Образовательного учреждения;

для служащих – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, – минимальная величина базового оклада (установленная на норму часов преподавательской работы (нагрузки) за ставку заработной платы)

с учетом повышающих коэффициентов, определяющих стаж педагогической работы, уровень квалификации и коэффициент сложности предмета;

для педагогического персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, с учетом уровня образования, педагогического стажа или стажа по профилю, уровня квалификации;

для учебно-вспомогательного персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

для медицинского персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников медицинских работников, с учетом уровня квалификации;

для младшего обслуживающего персонала – размер должностного оклада, установленного по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

**Компенсационные выплаты** – доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение дополнительных работ, связанных с деятельностью Учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника Образовательного учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Выплаты стимулирующего характера** – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – ежемесячные выплаты работникам Образовательного учреждения, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденные локальным актом Образовательного учреждения;

премиальные выплаты (премии) – выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), устанавливаемые работнику Образовательного учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательного учреждения и личный вклад работника Образовательного учреждения.

**Выплаты социального характера** – выплаты работникам Образовательного учреждения, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

## **II. Формирование и распределение фонда оплаты труда Образовательного учреждения**

9. Фонд оплаты труда Образовательного учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным

правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в Образовательном учреждении.

10. Фонд оплаты труда Образовательного учреждения (далее – ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой (далее – ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (далее – ФОТ<sub>ст</sub>):

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

Доля базовой части фонда оплаты труда Образовательного учреждения составляет не менее 70% от общего фонда оплаты труда Образовательного учреждения:

$$\text{ФОТ}_{б} \geq \text{ФОТ}_{оу} * 70\%.$$

Объем базовой части фонда оплаты труда доводится до Образовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не более 30% от общего фонда оплаты труда Образовательного учреждения:

$$\text{ФОТ}_{ст} \leq \text{ФОТ}_{оу} * 30\%$$

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда доводится до Образовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

11. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, специалистов (в том числе руководящий персонал, медицинских работников,) и младшего обслуживающего персонала Образовательного учреждения и складывается:

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

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 и сп</sub> – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, административного персонала (в том числе специалистов, руководителей структурных подразделений, медицинских работников);

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

Отнесение должностей работников Образовательного учреждения к группам персонала осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

12. Объем фонда оплаты труда педагогических работников (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 – доля фонда оплаты труда педагогических работников Образовательного учреждения, составляет не менее 65%.

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

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец} + \text{ФОТнз}, \text{ где}$$

ФОТан – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) на аудиторную нагрузку;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического работника, 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 за неаудиторную занятость (классное руководство, оплата за руководство методическим объединением).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается Образовательным учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

14. Директор Образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание Образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (образовательный) процесс, исчисленного в соответствии с разделом III настоящего Положения.

15. Экономия фонда оплаты труда Образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

16. Учебный план разрабатывается самостоятельно Образовательным учреждением и согласовывается руководителем уполномоченного функционального структурного подразделения администрации города Кунгура в сфере образования (далее – Управление). Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

### **III. Расчет заработной платы работников Образовательного учреждений**

17. Заработная плата работников Образовательного учреждений состоит из:

17.1. заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель);

17.2. педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персонала (в том числе руководителей структурных подразделений, специалистов, медицинских работников);



17.3. младшего обслуживающего персонала (рабочие);

17.4. заработной платы административно-управленческого персонала.

18. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения профсоюзного органа и (или) иного представительного органа, сформированного на выборной основе трудовым коллективом.

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

20. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учителя (далее – ЗППп) состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПП – базовая часть;

СЧЗПП – стимулирующая часть, определяемая в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - учителей (далее – БЧЗПП) рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед.}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н}) + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{Кв}) \times \text{К}^*, \text{ где}$$

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 – минимальная базовая сумма в месяц 6 500,00 рублей.

Минимальная базовая сумма повышается на процент доплат, установленных пунктом 26 настоящего Положения;

Ч – количество часов в неделю (18 недельных часов);

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

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных учреждениях – 25;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, 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 работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать 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 работника, осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, установленные пунктом 21 настоящего Положения. Данная надбавка начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр – доплата за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 рублей за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 рублей. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Кв – компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

К\* – районный (уральский) коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (учителя), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПиО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н}) + \text{Кр} + \text{Мо}) \times \text{К}^*,$$

где

ЗПиО – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс (учителя), 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 (18 недельных часов);

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 работника, осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное

звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, установленные пунктом 21 настоящего Положения;

Кр – доплата за классное руководство. Доплата устанавливается в размере 700 рублей за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 рублей. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

К\* – районный (уральский) коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

21. Н – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах, представленных в таблице 1.

Таблица 1

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

22. Кстаж – коэффициент стажа педагогической работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (образовательный) процесс (учителей), устанавливается в следующих размерах, представленных в таблице 2.

Таблица 2

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	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

23. А – коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (образовательный) процесс (учителей), устанавливается в следующих размерах, представленных в таблице 3.

Таблица 3

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



24. Ксп – коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), представлен в таблице 4.

Таблица 4

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,2
Математика	0,2
Начальные классы*	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География, природоведение	0,168
Технология	0,145
Обществоведение, обществознание	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физическое воспитание, физическая культура	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного и регионального компонентов**	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

Примечание:\* Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

\*\* Коэффициент, указанный в таблице для предметов школьного и регионального компонентов устанавливается по преподаванию предметов курсы по выбору, элективные курсы, факультативы.

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.

25. 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 учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Таблица 5

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

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 20 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «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.

26. Выплаты, повышающие размер минимальной базовой суммы, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), и выплаты, повышающие размер должностного оклада воспитателям дошкольных групп, педагогическим работникам и специалистам, представлены в таблице 6:

Таблица 6

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Гимназии с 5 по 11 классы	Учителя	15%

27. Заработная плата педагогических работников за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), учебно-вспомогательного персонала и административного персонала (в том числе: руководителей структурных подразделений, специалистов, медицинских работников), младшего обслуживающего персонала (рабочие) Образовательного учреждения включает в себя минимальный размеры должностных окладов, включая выплаты и надбавки к должностным окладам (при наличии основания указанных в пунктах 21, 26 настоящего Положения), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

СЧ – стимулирующая часть, определяется в соответствии с VII настоящего Положения;

БЧс – базовая часть заработной платы педагогических работников (за

исключением учителей), учебно-вспомогательного персонала и административного персонала (в том числе: руководителей структурных подразделений, специалистов, медицинских работников), младшего обслуживающего персонала (рабочие), определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = (\text{ДО} \times (1 + \text{Н}) + \text{Мо} + \text{Кр} + \text{Кв}) \times \text{К}^*, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент выплат, установленных пунктом 26 настоящего Положения;

Н – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), установленные пунктом 21 настоящего Положения;

Мо – доплаты педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Размер доплаты самостоятельно устанавливается образовательным учреждением в абсолютном размере, но не более установленного пунктом 20. настоящего Положения;

Кр – доплата за классное руководство педагогическим работникам. Доплата устанавливается в размере 700 рублей за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе;

Кв – компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

К\* – районный (уральский) коэффициент. Начисляется на выплаты в соответствии с действующим законодательством.

28. Месячная заработная плата, размеры должностных окладов педагогических работников (за исключением учителей) определяются с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

29. Норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

30. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

31. Порядок определения уровня образования педагогических работников производится в соответствии с приложением 3 настоящего Положения.

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

**IV. Определение размера должностных окладов работников,  
за исключением педагогических работников, непосредственно  
осуществляющих учебный процесс Образовательного учреждения**

34. Определение размеров должностных окладов педагогических работников:

34.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог. Размеры должностных окладов представлены в таблице 7.

Таблица 7

Педагогический стаж	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование
До 3 лет	5 195,00	5 727,00	6 288,00
От 3 до 8 лет	5 480,00	6 042,00	6 615,00
От 8 до 14 лет	5 810,00	6 405,00	6 985,00
От 14 до 20 лет	6 193,00	6 820,00	7 398,00
Более 20 лет	6 598,00	7 237,00	7 810,00

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у данных педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 8.

Таблица 8

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	8 200,00
Первая	8 610,00
Высшая	9 041,00

34.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель, педагог-психолог\*.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 9.

Таблица 9

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование
До 3 лет	5 727,00	6 288,00	6 895,00

От 3 до 8 лет	6 042,00	6 622,00	7 240,00
От 8 до 14 лет	6 405,00	6 992,00	7 623,00
От 14 до 20 лет	6 820,00	7 391,00	8 035,00
Более 20 лет	7 237,00	7 810,00	8 456,00

Примечание: \*по должности педагог-психолог учитывается стаж по профилю.

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у данных педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 10.

Таблица 10

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	8 878,00
Первая	9 323,00
Высшая	9 789,00

34.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – преподаватель (кроме должностей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед\*(для штатных должностей).

Размеры должностных окладов представлены в таблице 11.

Таблица 11

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее профессиональное образование
До 3 лет	6 198,00	6 797,00	7 433,00
От 3 до 8 лет	6 402,00	7 027,00	7 655,00
От 8 до 14 лет	6 658,00	7 273,00	7 900,00
От 14 до 20 лет	6 938,00	7 535,00	8 170,00
Более 20 лет	7 237,00	7 810,00	8 456,00

Примечание: \*по должности учитель-логопед\*(для штатных должностей) учитывается стаж по профилю.

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у данных педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации, представлены в таблице 12.

Таблица 12

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	8 878,00
Первая	9 323,00
Высшая	9 789,00

35. Определение размеров должностных окладов учебно-вспомогательного персонала:

35.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – секретарь учебной части.

Минимальный размер должностного оклада – 7000,00 руб.

35.2. профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 13.

Таблица 13

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	5731,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6136,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам Лаборант Специалист по охране труда Техник Художник	6136,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	6500,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий столовой Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	6897,00
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7294,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		



1 квалификационный уровень	Бухгалтер Инженер Инженер по охране труда Инженер-программист (программист) Экономист Юрисконсульт	8000,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8480,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9006,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	10753,00

35.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов представлены в таблице 14.

Таблица 14

Стаж по профилю	Минимальный размер должностного оклада, руб.		
	Общее среднее образование и курсовая подготовка	Среднее профессиональное образование	Высшее образование
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – библиотечарь			
Без предъявления требований к стажу работы	5 205,00	5 505,00	6490,00
Не менее 3-х лет	5 403,00	6 100,00	6 800,00

35.4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 15.

Таблица 15\*

Наименование квалификационных уровней	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных	5205,00

уровень	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь-сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений	
2-ой квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5549,00

#### **V. Определение размера заработной платы руководителя (директора) Образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера**

36. Заработная плата директора Образовательного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностной оклад директора Образовательного учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате педагогического персонала Образовательного учреждения, с учетом категории учреждения согласно таблице 16.

Таблица 16

#### **Кратное соотношение должностного оклада директора Образовательного учреждения к среднему размеру заработной платы работников педагогического персонала образовательного учреждения в зависимости от категории Образовательного учреждения**

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Общеобразовательные учреждения, не имеющие филиалы: до 200 учащихся; от 201 до 500 учащихся; от 501 до 1000 учащихся; свыше 1001 учащихся	1,2-1,30 размера средней заработной платы: 1,2 1,24 1,28 1,3
2. Общеобразовательные учреждения, имеющие 2 и более здания, структурные (дошкольные) подразделения до 200 учащихся (воспитанников);	1,25-1,32 размера средней заработной платы: 1,25

Категория учреждения	Кратное соотношение
от 201 до 500	1,28
от 501 до 1 000 учащихся (воспитанников);	1,3
свыше 1 001 учащихся (воспитанников)	1,32

Кратное соотношение, установленное таблицей 16, является максимальным. Конкретный размер кратности окладов директора Образовательного учреждения и размер оклада директора Образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя Управления.

Размер кратности оклада директора Образовательного учреждения на момент установления должностного оклада руководителя Образовательного учреждения может быть снижен до 1 при:

отклонении указанных в пункте 10 настоящего Положения – доли базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда Образовательного учреждения;

отклонении указанной в пункте 12 настоящего Положения – доли фонда оплаты труда педагогических работников Образовательного учреждения;

наличии дефицита фонда оплаты труда Образовательного учреждения.

38. Расчет средней заработной платы работников педагогического персонала Образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Образовательного учреждения.

39. При индексации заработной платы работников Образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников педагогического персонала для установления нового должностного оклада директора Образовательного учреждения.

40. Расчет средней заработной платы работников педагогического персонала Образовательного учреждения осуществляется в соответствии с порядком, приведенным в приложении 2 к настоящему Положению.

41. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера Образовательного учреждения устанавливается директором Образовательного учреждения на 10-50% ниже должностного оклада директора:

41.1. заместителям руководителей по учебной и воспитательной работам:

ниже на 10 – 19%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности не менее 10 лет;

ниже на 20 - 29%, имеющим стаж работы на руководящей должности не менее 5 лет;

ниже на 30 – 40%, имеющим стаж работы на руководящей должности менее 5 лет;

ниже на 41 - 50%, не имеющим стажа работы на руководящих должностях.

41.2 заместителям директора по административно хозяйственной части:

ниже на 10%, имеющим высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 10 лет и стаж работы в Гимназии не менее 5 лет.

ниже на 15 - 25%, имеющим стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет;

ниже на 26 - 35%, имеющим стаж работы на руководящих должностях от 1 года до 5 лет;

ниже на 40 - 50%, не имеющим стажа работы на руководящих должностях.

41.3. главным бухгалтерам:

ниже на 10 – 19%, имеющим высшее образование и стаж работы в «Гимназии № 16» более 1 года по данной должности и стаж работы в должности «бухгалтер, экономист, главный бухгалтер) в другой бюджетной организации не менее 3 лет.

ниже на 20 – 29%, имеющим высшее образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3-х лет или среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

ниже на 30 - 40%, имеющим высшее образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 1 года или среднее специальное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет.

ниже на 41 – 50%, имеющим среднее специальное образование и стаж работы менее 5 лет.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера не может быть меньше должностного оклада установленного до вступления в силу настоящего Положения. В случае, если по установленным критериям указанных в.41 должностной оклад у заместителей директора и главного бухгалтера выходит меньше, чем до вступления Положения, то должностной оклад остается прежним.

42. Должностной оклад директора, заместителя директора Образовательного учреждения может быть увеличен на коэффициент доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, определяется в размерах, указанных в таблице 1 настоящего Положения;

43. Директору Образовательного учреждения с учетом условий его труда приказом по Управлению могут устанавливаться выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами VI-VII настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям Образовательных учреждений устанавливаются локальными нормативными актами Управления.

44. Заместителям директора Образовательного учреждения, главному бухгалтеру с учетом условий их труда директором Образовательного учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

45. Заместителям директора Образовательного учреждения, главному бухгалтеру с учетом условий их труда директором Образовательного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

46. За высокие результаты деятельности Образовательного учреждения и качество выполняемых работ директору Образовательного учреждения, его

заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

47. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников Образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же Образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе).

48. Директор Образовательного учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки (преподавательской работы) не более 9 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) сверх указанной в настоящем пункте нормы часов в неделю может выполняться директором Образовательного учреждения с разрешения Управления, а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), – с разрешения директора Образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Образовательного учреждения по совместительству в другом Образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Управления.

## **VI. Выплаты компенсационного характера**

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

50. В Образовательном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

50.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 100%;

50.2. выплаты за совмещение профессий (должностей) до 10000,00 рублей;

50.3. выплаты за расширение зон обслуживания до 100%;

50.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 500%;

50.5. повышенная оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) на 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

50.6. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере

50.7. повышенная оплата сверхурочной работы: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

50.8. районные коэффициенты.

51. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

52. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

## **VII. Выплаты стимулирующего характера**

53. В Образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

53.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 50000 рублей.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы согласованных с профсоюзным органом Образовательного учреждения.

53.2. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Образовательного учреждения и личный вклад работника.

За высокие результаты деятельности Образовательного учреждения и качество выполняемых работ директору Образовательного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, административному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу могут устанавливаться премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

53.3. Иные выплаты стимулирующего характера.

В пределах экономии стимулирующего фонда оплаты труда Образовательного учреждения может быть выплачено единовременное поощрение директору Образовательного учреждения за:

качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий руководителя Управления;

награждение Почетной грамотой главы города Кунгура и Министерства образования Пермского края.

Единовременное поощрение директору Образовательного учреждения выплачивается по решению руководителя Управления.

Работникам Образовательного учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное поощрение за награждение Почетной грамотой главы города Кунгура и Министерства образования Пермского края до 10000 рублей.

Работникам Образовательного учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда могут быть выплачены разовые премии к профессиональному празднику Дню учителя, Международному женскому дню 8 марта, Дню защитника отечества 23 февраля, юбилейным дням рождения (45 лет, 50 лет,



55 лет для мужчин, 60 лет для женщин) до 10000 рублей.

При наличии фонда оплаты труда может быть выплачено единовременное поощрение за качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий директора Образовательного учреждения.

54. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

55. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

56. Образовательное учреждение самостоятельно разрабатывает индивидуальную форму учета незамещенных учебных часов, утверждает приказом директора и ведет ежемесячный расчет экономии фонда оплаты труда.

57. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

58. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (по видам стимулирующих выплат, категориям персонала и получателям причитающихся стимулирующих выплат) рассматриваются с участием профсоюзного органа Образовательного учреждения.

59. Размер стимулирующих выплат работникам Образовательного учреждения, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора Образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом Образовательного учреждения.

#### **VII.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическому персоналу.**

60. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому персоналу Образовательного учреждения производятся ежемесячно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, за исключением летнего (не учебного) периода. За летний (не учебный) период указанные выплаты производятся в выплату заработной платы за август с учетом суммарного количества баллов, согласно листов самооценки, за весь летний период.

Результативность работы педагогических работников для осуществления выплат стимулирующего характера оценивается в балльной системе.

Максимальное количество баллов – 100.

Ежемесячно педагогический работник предоставляет лист самооценки (Приложение 5) и предоставляет не позднее 25 числа каждого месяца комиссии, созданной приказом директора Учреждения. При непредставлении листа самооценки в указанный срок комиссия вправе оценить деятельность работника самостоятельно, либо не оценивать вообще.

В комиссию включаются заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, председатель профкома.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия производит рассмотрение листов самооценки с учетом критериев, указанных в Приложении 4 настоящего Положения, по результатам работы за месяц в течении 5 рабочих дней, но не позднее окончания месяца работы, подтверждает, либо изменяет количество баллов, указанных работником в листе самооценки, и представляет указанный лист на утверждение директору Образовательного учреждения.

Утвержденный директором лист самооценки с учетом решения комиссии является основанием для начисления выплат стимулирующего характера и издания соответствующего приказа.

С приказом о выплатах стимулирующего характера каждый работник должен быть ознакомлен в 3-х дневный срок после его издания. При несогласии работника с размером выплаты он вправе обжаловать приказ в порядке, установленном трудовым законодательством.

Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения цены балла на количество баллов, отраженных в листе самооценки и подтвержденных комиссией.

Цена в рублях каждого балла (без учета районного коэффициента) определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТстпп} : \text{ОСБ} : \text{Рк} = \text{Ц1Б}, \text{ где}$$

ФОТстпп - размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период (месяц),

ОСБ – общая сумма баллов,

Рк – районный (уральский) коэффициент = 1,15

Ц1Б – цена одного балла.

Конкретная сумма стимулирующей выплаты определяется по следующей формуле:

$$\text{ПКБ} \times \text{Ц1Б} = \text{СЧУ}, \text{ где}$$

ПКБ – персональное количество баллов, подтвержденное комиссией.

Ц1Б – цена одного балла,

СЧУ – стимулирующая часть педагога.

Цена балла может изменяться ежемесячно в зависимости от имеющихся средств стимулирующего фонда оплаты труда.

61. Педагогическому персоналу могут быть выплачены премиальные выплаты по итогам работы (учебный год и/или календарный год) в абсолютных размерах на основании выполнения институционального задания (Приложение 6), позволяющих оценить эффективность работы педагога и его личный вклад.

62. Педагогическому персоналу могут быть выплачены разовые премии к праздникам и юбилеям, за награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Пермского края, Почетной грамотой главы города Кунгура до 10000 рублей, и единовременные поощрения за качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий директора Образовательного учреждения.

## **VII. II. Выплаты стимулирующего характера прочему персоналу.**

63. Административно-управленческому персоналу, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры и искусства, младшему обслуживающему персоналу могут быть выплачены премиальные выплаты по

итогах работы (квартал, год).

64. Максимальная сумма баллов по показателям результативности заместителей директора (за исключением заместителя директора по АХЧ) составляет 100 баллов. Стоимость балла определяется путем деления должностного оклада на 100, при наличии фонда оплаты труда. Главному бухгалтеру и заместителю директора по АХЧ размер стимулирующих выплат определяется в процентах от должностного оклада.

Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей (критериев), позволяющих оценить эффективность их работы (при наличии фонда оплаты труда).

параметр	критерии	норма	Оценка в баллах	Частота сбора информации
<b>Показатели результативности для заместителя директора по воспитательной части</b>				
1. Программа воспитательной системы гимназии.	Наличие программы воспитательной работы, отслеживание результатов, доведение результатов до сведения педагогов	Эффективность реализации программы	Эффективность реализации программы- <b>20б</b> неэффективность- 0б	1раз в полугодие
1. Программа воспитательной системы гимназии.	Наличие программы воспитательной работы, отслеживание результатов, доведение результатов до сведения педагогов	Эффективность реализации программы	Эффективность реализации программы- <b>20б</b> неэффективность- 0б	1раз в полугодие
3.Ранняя профилактика социально опасного положения и социального сиротства	Доля учащихся, переведенных из нормы и группы риска в СОП (по причине совершения преступлений или неудовлетворительной ИПР)	Отсутствие учащихся, переведенных из нормы и группы риска в СОП (по причине совершения преступлений или неудовлетворительной ИПР)	Отсутствие-10б 1-2 учащихся- 5б Более 2 учащихся-0б	1раз в квартал
4.Охват учащихся организованными формами досуга: кружки, секции, спортивные клубы, творческие объединения	Доля учащихся от общего количества учащихся гимназии, охваченных различными формами досуга	90-100% учащихся	90-100%- 10б 80-90%- 5б ниже 80%-0б	1раз в квартал
5.Мероприятия по обобщению педагогического	Доля педагогов от общего количества	4 педагога в квартал	4 чел.-10б	1раз в

опыта классных руководителей	педагогов гимназии, которые обобщили свой опыт как классные руководители		3 чел.-5б 2 чел.-3б 1 чел.-1б	квартал
6.Контроль за качеством проведения классных часов	Количество посещенных классных часов	Посещение 2-х классных часов в неделю (1 и 2 смены)	Выполнение нормы- 10б Не выполнение-0б	1раз в квартал
7. Ведение мониторинга качества воспитательной работы	Количественное и качественное определение объектов мониторинга воспитательной системы	Системность ведения мониторинга воспитательной системы	Системность ведения - до 20б Несистемность-0б	1раз в квартал
<b>ИТОГО</b>			<b>100б</b>	

**Показатели результативности для заместителя директора по методической части**

1.Аттестация педагогических работников	Количество педагогических работников, заявившихся на категорию	100% прохождение аттестации (из заявившихся)	100%- <b>15б</b> менее 100%- 0б	1раз в квартал
2.Инновационная деятельность	Участие педагогов в экспериментальной инновационной деятельности	Участие	Наличие ТПЛ, ОПП, ЦИО, апробационных площадок и п.т.- <b>10б</b> Отсутствие-0б	1раз в квартал
3.Работа проблемных групп	Участие всех педагогических работников в работе проблемных групп	Доля педагогов (От 80 до 100%), участвующих в работе проблемных групп	От 80 до 100%- <b>5б</b> Менее 80%-0б	1раз в квартал
4.Посещение уроков	Посещение уроков с целью определения качественной подготовки урока	6 дней в четверть	Выполнение нормы- <b>20б</b> Не выполнение-0б	1раз в квартал
5. Реализация Программы развития учреждения	Реализация и эффективность реализации программы развития учреждения	Эффективность реализации программы развития учреждения	наличие-до 15% Отсутствие- 0 б	1раз в квартал
6.Работа с молодыми специалистами	Организация и контроль за работой молодых специалистов	Организация и контроль за работой молодых специалистов	Наличие- <b>10б</b> Отсутствие-0б	1раз в квартал

7.Мониторинг качества методической работы	Ведение мониторинга качества методической работы	Мониторинг ведется по актуальным направлениям работы	Ведется -20 б не ведется- 0б	1раз в квартал
<b>ИТОГО</b>			<b>100б</b>	

**Показатели результативности заместителя директора по учебной части**

1. Качество образования	1.1. Превышение (стабильность) показателя «качество обучения» по учреждению за четверть (в средней школе за полугодие) в сравнении с показателями предыдущего года	Показатель «качество обучения» по учреждению за четверть (в средней школе за полугодие) выше или равен в сравнении с показателями предыдущего года	Выше-10б Равен- 5б Ниже-0б	1раз в квартал
	1.2. Превышение (стабильность) показателя «успеваемость» по учреждению за четверть (в средней школе за полугодие) в сравнении с показателями предыдущего года	Показатель «успеваемость» по учреждению за четверть (в средней школе за полугодие) равен или выше в сравнении с показателями предыдущего года	Выше-10б Равен- 5б Ниже-0б	1раз в квартал
2. Результаты государственной итоговой аттестации (9кл.)	Превышение (стабильность) среднего балла по обязательным предметам ГИА по учреждению в сравнении с предыдущим годом	Равен или выше среднего балла по обязательным предметам ГИА по учреждению в сравнении с предыдущим годом	Выше - 10 б Равен – 5 б Ниже – 0 б	1раз в год
3.Результаты единого государственного экзамена (11кл.)	Превышение (стабильность) среднего балла по обязательным предметам ЕГЭ по учреждению в сравнении с предыдущим годом	Равен или выше среднего балла по обязательным предметам ЕГЭ по учреждению в сравнении с предыдущим годом	Выше - 10 б Равен – 5 б Ниже – 0 б	1раз в год

	5.2. Доля выпускников 11-х классов, не сдавших ЕГЭ в общей численности выпускников 11-х классов	Отсутствие	Отсутствие – 5б  Наличие – 0 б	1 раз в год
4. Мониторинг качества образования	Наличие мониторинга качества	Системность ведения мониторинга	Системность ведения до 15 б  Не системность ведения- 0б	1 раз в квартал
5. Посещение уроков	Количество посещенных уроков	Один учебный день в проверяемом классе с периодичностью проверки 1 день в 2 недели (6 дней в четверть)	Норма-20б  Ниже нормы-0б	1 раз в квартал
6. Выполнение учебного плана по учреждению за отчетный период	% выполнения учебного плана по учреждению и по каждому педагогу	От 98% и выше	От 98% и выше - 10б  Ниже 98%- 0б	1 раз в квартал
7. Инновационная деятельность	Участие учреждения и педагогических работников в экспериментальной инновационной деятельности	Участие в инновационной учебной работе: новые технологии, индивидуальные учебные планы, новые формы организации учебным процессом	Наличие-10б  Отсутствие-0б	1 раз в квартал
<b>ИТОГО</b>			<b>100б</b>	



**Показатели результативности заместителя директора по АХЧ**

1. Приведение образовательного учреждения в соответствие с требованиями надзорных органов	Своевременная и качественная подготовка Учреждения (зданий, сооружений, инженерных коммуникаций) к очередному учебному году, летней оздоровительной кампании	Готовность образовательного учреждения к началу учебного года	До 20% от должностного оклада	1 раз в год
2. Качество работы	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	Отсутствие	До 20% от должностного оклада	1 раз в квартал по результатам проверки
3. Организация закупок	Организация подготовки и осуществления процедуры закупок		До 60% от должностного оклада	1 раз в квартал

**Показатели результативности главного бухгалтера**

1. Качество финансового менеджмента	Место образовательного учреждения в городском рейтинге	1 – 3 место	До 100% должностного оклада	1 раз в квартал
2. Качество учета и отчетности	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	Отсутствие	До 100% должностного оклада	1 раз в квартал по результатам проверки
<b>ИТОГО</b>			<b>Не более 100% за квартал</b>	
1. Качество финансового менеджмента	Место образовательного учреждения в городском рейтинге	1 место	До 150% должностного оклада	1 раз в год, по итогам годового финансового менеджмента
<b>ИТОГО</b>			<b>150% за год</b>	

**ПРИМЕЧАНИЕ.** Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по учреждению в зависимости от объема фонда стимулирующих выплат.

65. Учебно-вспомогательному, административному и младшему обслуживающему персоналу производятся выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей (критериев), позволяющих оценить эффективность их работы

<b>Показатели</b>	<b>Размеры выплат в рублях к должностному окладу</b>
<b>Бухгалтер</b>	
Высокие показатели финансового менеджмента	До 100% в квартал, До 200% в год
Отсутствие замечаний по должностным обязанностям	До 20% в квартал
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	До 80% в квартал
<b>ИТОГО</b>	<b>200% (в квартал, год)</b>
<b>Секретарь учебной части</b>	
Отсутствие замечаний по кадровому делопроизводству (регулярность ведения личных дел, карточек Т-2, правильность заполнения трудовых книжек, соблюдение технология создания, обработки, передачи и хранения документов)	До 40%
Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	До 40%
Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию	До 40%
Подготовка документации по военнообязанным, ведение учета военнообязанных	До 40%
Отсутствие нарушений в представлении отчетности	До 40%
Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	До 40%
<b>ИТОГО</b>	<b>240% (квартал, год)</b>
<b>Библиотекарь</b>	
Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30%
Организация читательских конференций, литературных встреч, проведение мероприятий	До 30%
Своевременное предоставление директору заявок на приобретение учебной и художественной литературы	До 40%
Участие библиотеки в мероприятиях городского, краевого и всероссийского уровней	До 40%
Оформление тематических выставок.	До 40%
<b>ИТОГО</b>	<b>180% (квартал, год)</b>

<b>Инженер по охране труда</b>	
Качественное ведение документации и высокий уровень исполнительской дисциплины	До 20%
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	До 20%
Организация и качественное проведение мероприятий по пожарной безопасности	До 20%
Организация и качественное проведение мероприятий по ГО и ЧС; безопасности образовательного учреждения	До 20%
Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	До 20%
Качественная профилактическая работа среди сотрудников, учащихся учреждения в области охраны труда	До 20%
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	До 20%
<b>ИТОГО</b>	<b>140% (квартал, год)</b>
<b>Инженер компьютерного класса</b>	
Своевременное оказание технической, методической помощи и поддержки участникам образовательного процесса.	До 50%
Своевременное отслеживание сроков действия лицензионного программного обеспечения	До 50%
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам доступа в Интернет, защиты персональных данных участников образовательного процесса.	До 50%
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	До 50%
<b>ИТОГО</b>	<b>200% (квартал, год)</b>
<b>Юрисконсульт</b>	
Качественная подготовка и правовой анализ локально-нормативных актов, договоров, приказов и иных документов правового характера.	До 70%
Качественная подготовка документов по организации закупок в рамках своей компетенции	До 70%
Предъявление претензий, ответов на претензии и защита интересов Учреждения в судах	До 70%
<b>ИТОГО</b>	<b>210% (квартал, год)</b>
<b>Завхоз</b>	
Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	До 40%
Регулярное проведение инструктажей с техническим персоналом	До 40%

Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	До 40%
Своевременное обеспечение учреждения хозяйственными товарами и инвентарем	До 40%
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	До 40%
<b>ИТОГО</b>	<b>200% (квартал, год)</b>
<b>Гардеробщица, уборщик, вахтер</b>	
Отсутствие замечаний по качеству работы	До 100%
Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	До 100%
<b>ИТОГО</b>	<b>200%</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик, сантехник</b>	
Отсутствие замечаний по качеству работы	До 50%
Качественное выполнение ремонтных и строительных работ	До 200%
Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	До 100%
Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	До 50%
<b>ИТОГО</b>	<b>400%</b>

66. По вышеуказанным критериям работники Учреждения предоставляют сведения директору не позднее 25 числа отчетного месяца. Установление выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала производится приказом директора Учреждения с учетом мнения непосредственного руководителя каждого конкретного работника.

67. Прочему персоналу могут быть выплачены разовые премии к праздникам и юбилеям до 10000 рублей и единовременные поощрения за качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий директора Образовательного учреждения.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

68. В пределах экономии фонда оплаты труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и другим работникам Образовательного учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь может оказываться всем работникам Образовательного учреждения в размере не более двух должностных окладов в год.

69. Единовременная материальная помощь директору и работникам

Образовательного учреждения может быть оказана в следующих случаях:

69.1. в размере не более одного должностного оклада при достижении пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет);

69.2. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы)

69.3. смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей)

69.4. тяжелого материального положения

69.5. по другим уважительным причинам (рождение ребенка, приобретение путевки на отдых, лечение, за долголетний и добросовестный труд в Учреждении)

70. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю директора, главному бухгалтеру, работнику Образовательного учреждения и ее конкретном размере принимает директор Образовательного учреждения на основании письменного заявления заместителя директора, главного бухгалтера, работника Образовательного учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах 69.2.-69.3. настоящего Положения.

**Отнесение должностей к группам персонала**

№ п/п	Наименование категорий персонала	Должности работников
1	2	3
1.	Административно-управленческий персонал	Директор, заместитель директора, главный бухгалтер
2.	Административный персонал	Бухгалтер Заведующий хозяйством Инженер по охране труда Инженер-программист (программист) Юрисконсульт
3	Педагогический персонал	Учитель Педагог дополнительного образования Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Педагог-психолог Социальный педагог Педагог-организатор Учитель-логопед Воспитатель
1	2	3
4.	Учебно-вспомогательный персонал	Секретарь учебной части
5.	Работники культуры, искусства и кинематографии	Библиотекарь
6.	Младший обслуживающий персонал	Гардеробщик Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь-сантехник Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

## **ПОРЯДОК**

### **исчисления размера средней заработной платы педагогического персонала для определения размера должностного оклада руководителя (директора) муниципального образовательного учреждения города Кунгура**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения города Кунгура (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы педагогического персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения города Кунгура (далее – Образовательное учреждение).

2. Должностной оклад руководителя Образовательного учреждения, определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате педагогических работников Образовательного учреждения, с учетом категории учреждения согласно таблице 16 настоящего Положения.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера педагогических работников Образовательного учреждения.

4. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников педагогического персонала Образовательного учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты (в том числе предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

5. Расчет средней заработной платы работников педагогического персонала Образовательного учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Образовательного учреждения (то есть предшествующие установлению должностного оклада 12 месяцев).

6. Средняя заработная плата работников педагогического персонала Образовательного учреждения определяется путем деления заработной платы работников педагогического персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Образовательного учреждения.

В расчет средней заработной платы работников педагогического

персонала Образовательного учреждения включается заработная плата работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающего в одной организации на одной и более одной ставки или оформленный в одной организации как внутренний совместитель, учитывается как один человек (целая единица). При этом его заработная плата учитывается один раз по месту основной работы, то есть его заработная плата учитывается суммарно с учетом оплаты труда по внутреннему совместительству.

Если работник по основной работе относится к одной категории, а по внутреннему совместительству – к другой, чем основная работа, то он учитывается один раз – по той категории, к которой относится его основная работа. При этом отражается суммарный заработок – за основную работу и за работу по внутреннему совместительству.

7. При определении среднемесячной численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников педагогического персонала Образовательного учреждения, являющихся внешними совместителями.

Полное рабочее время педагогических работников – это продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), устанавливаемая на основании действующего законодательства в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей труда педагогического работника.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения как один человек (целая единица).

8. Среднемесячная численность работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на



условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники педагогического персонала Образовательного учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

9. Работники педагогического персонала Образовательного учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников педагогического персонала Образовательного учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

9.1. исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

20 часов – на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3,33 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

9.2. определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

10. Среднемесячная численность работников педагогического персонала Образовательного учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 9 Порядка).

11. При определении среднесписочной численности работников педагогического персонала в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях при ИК учитывается количество штатных единиц (ставок) педагогического персонала.

12. Для определения должностного оклада руководителя Образовательного учреждения главный бухгалтер ежегодно подает в Управление сведения о средней заработной плате работников педагогического

персонала за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю Образовательного учреждения, согласно форме к настоящему приложению. Ответственность за достоверность информации, отраженной в форме, несут руководитель и главный бухгалтер Образовательного учреждения.

Форма  
к Порядку

### СПРАВКА

**о средней заработной плате работников педагогического персонала  
для определения должностного оклада руководителя (директора)  
образовательного учреждения  
за период с 01 \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по 31 \_\_\_\_\_ 20\_\_ года**

№ п/п	Период	Фонд заработной платы работников педагогического персонала	Среднемесячная численность работников педагогического персонала	Средняя заработная плата работников педагогического персонала
1.	Январь			
2.	Февраль			
3.	Март			
4.	Апрель			
5.	Май			
6.	Июнь			
7.	Июль			
8.	Август			
9.	Сентябрь			
10.	Октябрь			
11.	Ноябрь			
12.	Декабрь			
	Итого за год			

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Главный бухгалтер

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Дата

М.П.

## **ПОРЯДОК**

### **определения уровня образования педагогических работников**

1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников, определяются в соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренной для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании или академической справки установленного образца права на установление оплаты за труд, предусмотренной для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных

(коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд, как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, Управление, в подчинении которого находятся Образовательные учреждения, может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно таблице №1 настоящего порядка.

Таблица №1

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники,	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе

<p>больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (повышения квалификации специалистов)</p>	<p>на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике),  старшие методисты,  методисты,  старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры,  музыкальные руководители,  старшие воспитатели,  воспитатели,  классные воспитатели, социальные педагоги,  педагоги-психологи,  педагоги-организаторы,  педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели,  тренеры-преподаватели,  старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду,  директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;  старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму,  аккомпаниаторы,  культурорганизаторы,  экскурсоводы,  инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*,  воспитатели-методисты</p>
---	---

**Примечание.**

1. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

2.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения я на военной службе по призыву – один день военной службы за два работы;

2.2. Время работы в должностях заведующей фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и организациях безопасности), кроме периодов предусмотренных пункте 2.1.;

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждениях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должностях директора (заведующего) Дома учителей (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции, органов внутренних дел);

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «Гимназия №16»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Сечейко

Показатели оценки деятельности учителя гимназии № 16  
ФИО учителя \_\_\_\_\_  
Месяц \_\_\_\_\_

№	показатели	Кол-во баллов	Периодичность выплаты	самооценка	Оценка комиссии
<b>1.</b>	<b>Блок №1. Академические показатели</b>				
1.1.	<p>А) Подготовка учащихся к ЕГЭ и ГИА</p> <p>Б) наличие 100 (150)-балльников 9,11 кл. (4 кл.)</p> <p>В) высокие показатели ЕГЭ и ГИА (70 баллов и выше) и мониторинговых обследований в 4-х классах</p>	<p>расчет по формуле : Мч (методическая часть <b>3 б</b>)+k</p> <p>к-кол-во обучаемых учеников</p> <p>к</p> <p>100%- 10 (25 чел.)</p> <p>99%-70%-8</p> <p>69%-40%-6</p> <p>39%-10%- 4</p> <p>менее10%-2</p> <p>единовременная выплата за каждого уч-ся 2000руб.</p> <p>Единовременная выплата - 300руб. за ученика</p> <p><b>10</b></p> <p>100%- 10 (25 чел.)</p> <p>99%-70%-8</p> <p>69%-40%-6</p>	<p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>		

	Г) высокие показатели ЕГЭ и ГИА по предмету (средний балл выше городского при 100% успеваемости), мониторинговые обследования в 4-х классах (при 100% успеваемости)	39%-10%- 4 менее10%-2	Постоянно с момента подведения итогов до конца финансового года (31 декабря)		
1.2	Сохранение контингента 4-х классов для 5-х гимназических классов ( <b>показатели для начальной школы</b> )	98% -5 менее 98%-0	Постоянно с момента подведения итогов до конца финансового года (31 декабря)		
1.3	Итоги промежуточной аттестации (включить отдельно итоги экзаменов по предметам за каждый класс)	Качество знаний более 70%-2 50-70%-1 менее 50%-0	1 раз в четверть		
1.4*	Профессиональная компетентность выступления - на уровне города - на уровне края, на межрегиональном, российском, международном уровнях	5 7	За отчетный период		
1.5.*	Публикации - на уровне города - на уровне края, на межрегиональном, российском, международном уровнях	5 7 за каждую публикацию	За отчетный период		
1.6*	Участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах для педагогов - на уровне города - на уровне края, на межрегиональном и	3 4	За отчетный период		

	российском уровнях				
1.7*	Участие в инновационной деятельности в рамках проекта ЦИО	2-5	За отчетный период		
1.8*	Прохождение курсовой подготовки за пределами города	4 - за каждый модуль (курс)	За отчетный период		
1.9*	Проведение открытых мероприятий (семинаров, конференций, курсов) и уроков. - на уровне школы - на уровне города - на уровне края, межрегиональный и российский уровень	2 3 4	За отчетный период		
1.10*	Участие в работе муниципальных комиссий по итоговой аттестации, проверке олимпиад, кураторство в заочных школах	2	За отчетный период		
<b>2</b>	<b>Блок №2. Воспитательные показатели</b>				
2.1	Доля учащихся, получивших аттестат (% от общего количества учащихся)- 9,11 классов и переведенных в следующий класс	80-100%-4 50-79%- 3 20-49%-2	1 раз в год		
2.3	Наличие или отсутствие правонарушений	При наличии- <b>0</b> (до момента снятия с учета в ОДН)  При отсутствии- <b>2</b>	За отчетный период		
2.4	Качество знаний учащихся класса (за отчетный период- четверть, полугодие- для 10-11кл.)	Ниже прежнего уровня- <b>0</b>  На прежнем уровне- <b>2</b>  Выше прежнего уровня- <b>4</b>	За отчетный период		
<b>3</b>	<b>Блок № 3. Показатели здоровьесбережения</b>				

3.1	Подготовка и проведение классом (кл.руководителем) мероприятий по борьбе с курением, наркоманией, токсикоманией на уровне школы	Отсутствие-0 При проведении-2	За отчетный период		
<b>4</b>	<b>Блок №4. Достижения</b>				
4.1*	Организация и проведение школьного тура олимпиад	2	За отчетный период		
4.2*	Результаты участия учащихся в предметных олимпиадах муниципального, краевого, всероссийского уровней  - победитель  - призер  (за каждого учащегося )	5  4	За отчетный период		
4.3*	Результаты участия учащихся в НОУ муниципального уровня, краевого и межрегионального уровней  - победитель  - призер  -участник  (за каждого учащегося)	5  4  3	За отчетный период		
4.4*	Результаты участия в других предметных и интеллектуальных конкурсах муниципального, краевого, межрегионального и всероссийского уровней  - победитель  - призер  -участник  (за каждого учащегося в категории «призер, победитель», кроме командного участия)	5  4  3	За отчетный период		
4.5*	Результаты участия в спортивных состязаниях и творческих конкурсах муниципального, краевого, Всероссийского		За отчетный период		

	уровней - победитель - призер -участник (за каждого учащегося, кроме командного участия)	5 4 3			
<b>5</b>	<b>Блок №5. Проектные показатели</b>				
5.1	Разработка проекта - на уровне школы (предметные недели, и т.п.) - на уровне города - на межрегиональном и российском уровнях - внедрение и реализация ФГОС (для учителей начальных классов)	3 4 5 5	За отчетный период		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>			

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* - пункт требует уточнения данных

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы  
учителя-логопеда, для распределения стимулирующей части заработной  
платы**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>
1	2	3	4
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	До 30
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста	
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий	До 30
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций	
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	До 10
		Публикации	
		Участие в работе	
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне города, края, др.	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне города, края, др.	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	До 20
		Результативность участия	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	До 10
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагога дополнительного образования детей для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах	До 50
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений	
		Мотивация детей, состоящих на учете в ПДН ОВД «группе риска», СОП к занятиям в дополнительном образовании	
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение современных, образовательных технологий	До 20
		Разработка и реализация проектов	
3.	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, программ по	До 10
		отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов	
		Публикация	
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне города	
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне города	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место Уровень конкурса	До 10
		институциональный	
		муниципальный	
		региональный федеральный	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	До 10
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	
ИТОГО			100



**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Количество баллов
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних	До 20
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологии форм воспитания Разработка, и реализация проектов	До 20
3.	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий Участие в работе методических объединений, проблемных групп Публикации Обобщение и распространение педагогического опыта: Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне муниципалитета, края, федерации Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП Выступление на конференциях, совещаниях на уровне города Взаимодействие со всеми субъектами профилактики Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности	До 20
		специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями Проведение повышения	

		квалификации по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОИ и их семьями с классными руководителями	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	До 20
		Результативность участия	
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	До 20
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	
ИТОГО			100

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ «Гимназия №16»  
Е.В.Сечейко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.

**Институциональное задание  
на 2013-2014 учебный год  
ФИО ( аттестация – )**

Наименование показателя	значение показателей качества за прошлый год/ (плановые)	значение показателей качества (отчетные) кол-во, %	источник информации
доля учащихся, переведенных в следующий класс			отчет по предмету
качество знаний по предмету			отчет по предмету
результаты ЕГЭ			протоколы
результаты ГИА			протоколы
мониторинговые обследования в 4 классах			протоколы
выполнение учебного плана			отчет по предмету
результаты промежуточной аттестации			протоколы
результативность участия в муниципальных предметных олимпиадах			
результативность участия в муниципальном НОУ ( конкурсы, предметные чемпионаты)			
доля учащихся, выбравших экзамены по выбору в форме ГИА, ЕГЭ			
количество открытых уроков (уровень): - институциональный - муниципальный - краевой			сертификаты справка администрации,
участие в педагогических конкурсах (уровень): - институциональный - муниципальный - краевой			сертификаты справка администрации,
публикации (уровень): - муниципальный - краевой ( российский)			сертификаты справка администрации
выступления на семинарах, конференциях (уровень): - институциональный - муниципальный			справка администрации, сертификаты

- краевой			
участие в апробации, экспериментальной, инновационной деятельности			
участие в ВТГ, ПГ			
повышение квалификационной категории ( на прежнем уровне, понижение)			
прохождение курсовой подготовки			
своевременное заполнение электронного журнала			
своевременное качественное представление информации и отчетов, ведение журнала			