

«СОГЛАСОВАНО»  
Заседание Управляющего  
совета МАОУ «Гимназия №3»  
Пр. № от «25» 11 2020г  
Н.А.Пряхина

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МАОУ «Гимназия №3»  
О.В.Трофименко  
«25» 11 2020г.

«ПРИНЯТО»  
Общее собрание работников  
МАОУ «Гимназия №3»  
Пр. №242-1 от «25» 11 2020г.



## **Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 3» Фрунзенского района г. Саратова, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Гимназия № 3», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), разработанное на основании решения Саратовской городской Думы от 16 июля 2008г. №30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова» с учетом изменений, внесенных решением Саратовской городской Думы от 12 ноября 2020 г. N 77-611, устанавливает систему оплаты труда в отношении работников МАОУ «Гимназия № 3», участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования "Город Саратов".

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах Гимназией самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников Гимназии, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Гимназия самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

2. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть менее размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников Гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего Гимназии, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Гимназии (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Гимназии (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).



Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Гимназии, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратова".

### 3. Основные понятия, используемые в Положении:

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты).

**Система оплаты труда** - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

**Базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения.

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

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

4. В муниципальных бюджетных и автономных учреждениях выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

Формирование и распределение фонда оплаты труда работников Гимназии, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников Гимназии, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, согласно **Приложению**.

5. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2020 года, в части выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2020 года.

**Приложение**  
**к Положению о новой системе оплаты**  
**труда работников МАОУ «Гимназия № 3», реализующих**  
**образовательные программы**  
**начального общего, основного общего,**  
**среднего общего образования**

**Методика**  
**формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МАОУ «Гимназия**  
**№3», участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников Гимназии, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием (далее - Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Гимназии.

Используемые в настоящей Методике термины:

**учредитель** - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования "Город Саратов", осуществляющее от имени администрации муниципального образования "Город Саратов" функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений в части формирования муниципального задания.

**II. Формирование фонда оплаты труда Гимназии**

2. Фонд оплаты труда Гимназии формируется в пределах средств, предоставляемых Гимназии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр1}} + \text{ФОТ}_{\text{кр2}} + \text{ФОТ}_{\text{дш}} + \text{ФОТ}_{\text{пз}}, \text{ где:}$$

**ФОТ<sub>му</sub>** - фонд оплаты труда Гимназии;

**ФОТ<sub>норм</sub>** - фонд оплаты труда, сформированный, исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности Гимназии (далее - норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области;

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для Гимназии (далее - поправочный коэффициент);

в) количества обучающихся в Гимназии.

**ФОТ<sub>норм</sub>** рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{норм}} = (N - Д) \times П \times У, \text{ где:}$$

**N** - норматив финансирования;

**Д** - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса;

**П** - поправочный коэффициент;

**У** - количество обучающихся в Гимназии, для малокомплектного Гимназии -



численность "условных обучающихся", рассчитанная по каждой ступени образования по формуле:

$$y = \frac{\Phi_{\text{ч}} \times \text{Н}}{\Phi_{\text{н}}}, \text{ где}$$

У - численность "условных обучающихся";

$\Phi_{\text{ч}}$  - фактическая численность обучающихся в малокомплектном Гимназии;

Н - наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного Гимназии для расчета расходов на оплату труда - 12 человек; для расчета расходов на обеспечение учебного процесса - 10 человек в классе (классе-комплекте);

$\Phi_{\text{н}}$  - фактическая наполняемость классов (классов-комплектов) Гимназии";

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$  - фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$  определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством;

$\text{ФОТ}_{\text{кр1}}$  - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{кр1}}$  определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения определяется из расчета 40 рублей на одного обучающегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

$\text{ФОТ}_{\text{кр2}}$  - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

$\text{ФОТ}_{\text{кр2}}$  определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

$\text{ФОТ}_{\text{дш}}$  - фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам Гимназии для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников Гимназии до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года.

$\text{ФОТ}_{\text{дш}}$  определяется исходя из прогнозируемой учредителем на основании статистической отчетности средней начисленной заработной платы педагогических работников Гимназии за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года) и средней заработной платы педагогических работников Гимназии за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом объема средств на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников Гимназии для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных



общеобразовательных учреждений области до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года).

ФОТдш устанавливается правовым актом учредителя Гимназии в декабре текущего года.

ФОТпз – фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам Гимназии для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

ФОТпз рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпз} = \text{ФОТпзу} + \text{ФОТпзпп}, \text{ где}$$

ФОТпзу - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям Гимназии для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзпп - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату иной категории педагогического персонала Гимназии для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзу определяется исходя из количества часов аудиторной и неаудиторной занятости учителя и отношения объема средств, выделяемых на повышение средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением объема средств на повышение оплаты труда иной категории педагогических работников), к общей нагрузке учителей в Гимназии;

ФОТпзпп определяется исходя из размера заработной платы иной категории педагогических работников Гимназии по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций.

3. Экономия фонда оплаты труда Гимназии может быть направлена на выплаты стимулирующего характера работникам Гимназии.

### **III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя**

4. Учредитель Гимназии формирует централизованный фонд стимулирования руководителей Гимназии по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{SUM}\Phi \text{ OTнорм} \times 0,5 \% , \text{ где}$$

ФОТцст - размер централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии приведено в Приложении 5 к Методике.

### **IV. Распределение фонда оплаты труда Гимназии**

5.1. Распределение фонда оплаты труда в части выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

Выплата ежемесячных денежных вознаграждений осуществляются педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых с письменного согласия работника в соответствии с приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя, в размерах, определяемом в соответствии с пунктом 2 Методики.

Выплаты ежемесячных денежных вознаграждений не образует новый оклад, относятся к выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически



отработанное время.

5.2. Фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам Гимназии для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений направляется на ежемесячные выплаты учителям, ежемесячные выплаты иной категории педагогического персонала Гимназии.

Размер ежемесячной выплаты учителям Гимназии рассчитывается по формуле:

$$ЕСВ = \frac{\text{ФОТпзум}}{\text{ЧУП}} \times (\text{Каз} + \text{Кнз}), \text{ где}$$

ЕСВ - размер ежемесячной выплаты учителю Гимназии;

ФОТпзум - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям Гимназии для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в месяц;

ЧУП – общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) с учетом часов неаудиторной занятости в Гимназии в неделю;

Каз - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю в Гимназии в соответствии с условиями трудового договора;

Кнз - количество часов неаудиторной занятости учителя в неделю в Гимназии в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

6. Фонд оплаты труда Гимназии за исключением фонда оплаты труда на выплату ежемесячных денежных вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам Гимназии для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников Гимназии до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года, фонда оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам Гимназии для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, (далее - ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТнорм} \times \text{Ш}, \text{ где}$$

Ш - коэффициент стимулирующей части ФОТ.

7. Коэффициент стимулирующей части ФОТ определяется Гимназией самостоятельно.

8. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников Гимназии, включая:

а) административно-управленческий персонал Гимназии (руководитель Гимназии, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель) (далее - учитель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп}, \text{ где:}$$



- ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;
- ФОТбп - базовая часть фонда оплаты труда учителей;
- ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;
- ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
- ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

9. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

10. Оплата труда работников Гимназии производится на основании трудовых договоров.

11. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Гимназии с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Гимназией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых Гимназии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

#### **V. Определение стоимости 1 ученикочаса в Гимназии**

12. Для определения величины гарантированной оплаты труда учителя за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученикочаса".

Стоимость 1 ученикочаса - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученикочаса рассчитывается каждой Гимназией самостоятельно по определенной в данной Методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

13. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ где:}$$

- ФОТбпп - базовая часть ФОТ учителей;
- ФОТо - общая часть ФОТ;
- ФОТс - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{С}, \text{ где:}$$

- ФОТс - объем специальной части ФОТ;
- ФОТпп - базовая часть ФОТ;
- С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

Коэффициент размера специальной части устанавливается Гимназией самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,3.

14. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученикочаса с учетом повышающих коэффициентов.

15. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда учителей, состоит из:



$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть ФОТ учителей;  
 ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости;  
 ФОТнз - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется самим Гимназией исходя из специфики его образовательной программы.

16. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times v) \times 52}, \text{ где:}$$

- Стп - стоимость 1 ученико-часа;  
 52 - количество недель в календарном году;  
 34 - количество недель в учебном году;  
 ФОТаз - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;  
 а - количество обучающихся в классах (группах обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения) на начало учебного года;  
 в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы (группах обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, а также для таких обучающихся);  
 n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

При наличии в Гимназии классов с разными формами (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная) и видами (общеобразовательные, гимназические (лицейские), специальные (коррекционные), кадетские классы, классы компенсирующего обучения) обучения стоимость одного ученико-часа рассчитывается по каждому виду и форме обучения отдельно.

Также стоимость одного ученико-часа рассчитывается отдельно в случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, как для группового, так и для индивидуального обучения, а также при обучении на дому.

17. Учебный план разрабатывается Гимназией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, федеральными государственными образовательными стандартами, санитарными правилами и нормативами.

18. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные Гимназией самостоятельно в соответствии с Приложением 1 к Методике;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением 7 к Методике;
- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются Гимназией самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы данного Гимназии по согласованию с органом государственно-общественного управления и профсоюзным органом в соответствии с Приложением 2 к Методике;



- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию;
- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

19. При определении размера коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

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

- специфика образовательной программы Гимназии, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

20. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

- 1,05 - для учителя, имеющего вторую категорию;
- 1,10 - для учителя, имеющего первую категорию;
- 1,15 - для учителя, имеющего высшую категорию.

## VI. Определение размера оклада учителя

21. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = \sum_{j=1}^k \left( \sum_{i=1}^n (Стп \times Чаз_{ij} \times Y_{ij} \times K_i \times A) \right) + Дзн + 100, \quad j=1, k$$

, где

$O$  - оклад учителя;

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

$i$  - параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение;

$j$  - параметр, учитывающий количество классов, групп обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, в которых учитель осуществляет обучение, а также количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

$Чаз_{ij}$  - количество часов по учебному плану в месяц по предмету  $i$  по параметру  $j$ ;

$Y_{ij}$  - количество учеников в классе  $j$  по предмету  $i$  на начало очередного учебного года.

При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение.

В случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей,  $Y$  - количество групп таких обучающихся или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

$K_i$  - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета  $i$ ;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$Дзн$  - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении 3 к Методике).



## **VII. Гарантии учителям в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

22. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть фонда оплаты труда учителя оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$$\text{ЗПбч} = \text{O} + \text{C} + \text{B}, \text{ где:}$$

ЗПбч - базовая часть оплаты труда учителя;

O - оклад учителя;

C - специальная часть фонда оплаты труда;

B - дополнительные выплаты в целях неумножения базовой части оплаты труда учителя за фактически отведенные часы по учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

## **VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

23. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТстауп} + \text{ФОТстпп} + \text{ФОТтип} + \text{ФОТстувп} + \text{ФОТстоп}, \text{ где:}$$

ФОТстауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТстпп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТтип - стимулирующая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТстувп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТстоп - стимулирующая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Соотношение частей определяется Гимназией самостоятельно.

24. Система стимулирующих выплат работникам Гимназии включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

25. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей качества и результативности труда учителей и иных категорий педагогического персонала являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся;

в) воспитание обучающихся.

26. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников Гимназии определяются в локальных нормативных актах Гимназии, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии приведено в Приложениях 4, 6 к Методике.

## **IX. Расчет оплаты труда руководящих работников Гимназии**

27. Должностной оклад руководителя Гимназии устанавливается учредителем.

Размер должностного оклада руководителя Гимназии рассчитывается исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала Гимназии и группы по оплате труда по следующей формуле.

$$\text{Дор} = \text{ЗПпср} \times \text{Кг} \times \text{А}, \text{ где:}$$



- ДОр - должностной оклад руководителя Гимназии;  
 ЗПпер - средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала Гимназии;  
 А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя Гимназии;  
 Кг - коэффициент по группе по оплате труда руководителя Гимназии.

Коэффициент по группе по оплате труда руководителя Гимназии устанавливается:

- 1 группа - коэффициент 2,7;
- 2 группа - коэффициент 2,3;
- 3 группа - коэффициент 1,8;
- 4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера (без учета выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя).

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала Гимназии осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала Гимназии определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением выплат ежемесячных денежных вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, ежемесячных выплат для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

28. Должностные оклады заместителям руководителя Гимназии при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя Гимназии. При замещении должности заместителя руководителя Гимназии на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Гимназии устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике.

29. Из специальной части фонда оплаты труда Гимназии осуществляются доплаты руководителям Гимназии, заместителям руководителей Гимназии за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с Приложением 7 к Методике.

30. Определение группы по оплате труда руководителя Гимназии осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности Гимназии.

31. Объемные показатели деятельности каждого Гимназии при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся (воспитанников) в Гимназии, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
			0,5
			0,5



2.	Численность работников Гимназии	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		- первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную категорию;	1
		- ученую степень;	
		дополнительно наличие у работников государственных наград:	1,5
- от 1 до 5 процентов коллектива;			
- от 5 до 10 процентов коллектива;	5		
- от 10 до 20 процентов коллектива;	10		
- свыше 20 процентов коллектива	15		
		20	
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Количество реализуемых основных образовательных программ в соответствии с уставом Гимназии	за каждую программу	5
5.	Количество в Гимназии рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе Гимназии	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	до 30



11.	Наличие в Гимназии подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
13.	Наличие в Гимназии различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	за каждую форму	5
14.	Наличие в Гимназии оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в Гимназии, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим Гимназией или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

32. Муниципальные учреждения относятся к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда, к которой Гимназия относится по сумме баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Школы, прогимназии, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 500	до 500	до 350	до 250

33. Группа по оплате труда руководителя Гимназии (далее - группа по оплате труда) определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности Гимназии.

Группа по оплате труда для вновь созданных Гимназии устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

34. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность управления Гимназией, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем Гимназии за каждый дополнительный объемный показатель деятельности до 20 баллов.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем Гимназии.

36. Показатель "Количество обучающихся (воспитанников) в Гимназии" определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту обучающихся



(воспитанников).

37. За руководителями Гимназии, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, не более чем на один год, а в последующий период - по соглашению сторон трудового договора.

38. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя Гимназии устанавливаются в следующем размере:

Квалификационная категория	Размер показателя
высшая	1,15
первая	1,10
вторая	1,05

#### **Х. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

39. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников Гимназии.

40. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике.



**Приложение 1**  
**к Методике формирования фонда оплаты труда**  
**и заработной платы работников**  
**МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании**  
**муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием, установленным учредителем**

**Перечень**

**выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда МАОУ «Гимназия №3»**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников муниципального учреждения - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда:	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
За проверку письменных работ:	
- за проверку письменных работ в 1-4 классах (литературное чтение, литературное чтение на родном языке, русский язык, родной язык, математика, окружающий мир)	0,10
- за проверку письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе в 5-11 классах	0,15
- за проверку письменных работ по математике, алгебре, геометрии, иностранному языку, черчению, второму иностранному языку	0,10
- за проверку письменных работ по истории, истории Саратовского Поволжья, химии, химии (вводный курс), физике, географии, биологии, естествознанию, обществознанию	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в муниципальном учреждении	0,25
За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	до 0,15
За активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2



**Приложение 2**

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем**

**Положение  
по установлению размеров повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность  
предметов**

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее - повышающий коэффициент) предназначен для дифференциации оклада учителей в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения - до 1,05;

в) русский язык, ЭУП русский язык, литература, ЭУП литература, иностранный язык, ЭУП иностранный язык, второй иностранный язык, математика, ЭУП математика, 1-4 классы начальной школы - до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, ЭУП биология, информатика, ЭУП информатика, физика, ЭУП физика химия, химия (вводный курс), ЭУП химия, естествознание, история Саратовского Поволжья, - до 1,03;

д) право, ЭУП право, экономика, ЭУП экономика, технология, ОДНКНР, ОРКСЭ, финансовая грамотность - до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, окружающий мир, индивидуальный проект, ЭУК индивидуальный проект, экология - 1,0.



**Приложение 3**  
**к Методике формирования фонда оплаты труда**  
**и заработной платы работников**  
**МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании**  
**муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием, установленным учредителем**

**Положение**  
**по установлению доплат учителям за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует учителя к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководства;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам, кружковая работа и т.д., в соответствии с требованиями, установленными государственными образовательными стандартами.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы учителя:

$$Днз = \sum_{i=1}^n Стп_i \times Чаз_i \times У_i \times A_i \times K_i$$

Стп - расчетная стоимость 1 ученикочаса (руб./ученикочас);

У<sub>і</sub> - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чаз<sub>і</sub> - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

К<sub>і</sub> - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

і - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается руководителем Гимназии.

**Составляющие неаудиторной занятости**

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент К <sub>і</sub>
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,20-1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

Во избежание перегрузки учителей и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителей не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученикочаса аудиторной и неаудиторной занятости.



**Приложение 4**  
**к Методике формирования фонда оплаты труда**  
**и заработной платы работников**  
**МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании**  
**муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием, установленным учредителем**

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в целях усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

2. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда учителей Гимназии. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

3. На основе настоящего Положения администрацией Гимназии совместно с управляющим советом Гимназии разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей качества и результативности труда, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем Гимназии.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции Гимназии.

5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учителей целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя.

**II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется управляющим советом Гимназии по представлению руководителя Гимназии.

10. Учителя Гимназии самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда, предусмотренные локальным актом Гимназии, представляются на рассмотрение управляющего совета Гимназии не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

**III. Система оценки индивидуальных достижений учителей**

12. Основными принципами оценки индивидуальных достижений учителей являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

13. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений учителей регламентируются следующими документами:

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по



организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов Гимназии;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Гимназии;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению и организации предметных олимпиад конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

- региональной программой мониторинговых исследований.

14. Накопление информации об индивидуальных достижениях учителей осуществляется в портфолио.

15. Структура оценки состоит из 8 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу V "Критерии и показатели качества и результативности труда учителей Гимназии".

16. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

17. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне Гимназии осуществляется заместителем руководителя Гимназии.

#### **IV. Порядок расчета стимулирующих выплат**

18. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому учителю.

19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов всех учителей. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

20. Денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется ежемесячно.

Оплата отпусков и заработной платы в каникулярный период осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

21. Педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в Гимназия после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждение после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается стимулирующая выплата.



V. Критерии и показатели качества и результативности труда учителей MAOY «Гимназия №3»

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников MAOY «Гимназия №3» Фрунзенского района г. Саратова за ..... учебный год

Ф.И.О.,

предмет

Критерии	Показатели	Баллы	Самооценка показателя учителем	
1. Уровень предоставляемого содержания образования (максимальный балл по критерию - 15)	1.1.доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по программам профильного обучения, индивидуальным учебным планам (для учителей основной и средней школы)(			
	0	0		
	до 15%	2		
	15-30%	6		
	30-50%	12		
	50-100%	15		
	1.2.доля обучающихся (у данного учителя), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) и/или по адаптированным образовательным программам (для учителей всех классов)			
	0	0		
	до 40%	2		
	40-59%	6		
	60-79%	12		
	80-100%	15		
	1.3.использование в работе программ развивающего обучения (для учителей начальной школы)			
	нет	0		
	да	15		
В целом по критерию 1 вычисляется средний балл по показателям 1-3 по двум показателям, относящимся к учителю	15			
4. Уровень профессиональной культуры учителя (максимальный балл по критерию - 15)	2.1.использование в работе здоровьесберегающих технологий			
	да	15		
	нет	0		
	средний балл	15		
	2.2.результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий			
	использование во время аудиторной занятости метода защиты проектов (более 30% занятий)	1		
	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов гимназического уровня	2		
	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	3		
наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	4			



	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	5		
	<i>Выставляется сумма баллов</i>	15		
<b>2.3.результативность исследовательской деятельности учителя</b>				
	наличие выступления в рамках гимназических методических мероприятий	1		
	наличие выступления в рамках районных методических мероприятий	2		
	наличие выступления в рамках муниципальных методических мероприятий	3		
	наличие выступления в рамках региональных методических мероприятий	4		
	наличие выступления в рамках всероссийских методических мероприятий	5		
	<i>Выставляется сумма баллов</i>	15		
<b>2.4.результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</b>				
	2.4.1.доля обучающихся (у данного учителя), посещающих у него элективный курс/элективные занятия (от уч-ся 9 кл.)			
	0	0		
	до 30%	2		
	30-35%	6		
	35-40%	12		
	более 40%	15		
	2.4.2 доля обучающихся (у данного учителя), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)			
	0	0		
	до 30%	2		
	30-35%	6		
	35-40%	12		
	более 40%	15		
	В целом по критерию 2 вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-3 для учителей начальных классов)	15		
3.	Динамика учебных достижений обучающихся (сформированность предметных компетенций обучающихся) (максимальный балл по критерию – 15)	<b>3.1.качество знаний по итогам учебного года</b>		Выставляется МАХ балл
		менее 50%	0	
		51-59%	5	
		60-69%	8	
		70-79%	10	
		80% и более	15	
		<b>3.2.соответствие результатов промежуточной аттестации оценкам за год итоговой</b>		Выставляется МАХ балл
		менее 50%	0	
		50-59%	5	
		60-70%	12	
		более 70%	15	
<b>3.3. Соответствие результатов независимых мониторинговых исследований отметкам обучающихся за</b>		Выставляется МАХ балл		



	<b>год (ОГЭ, ВПР и другие)</b>			
	менее 50%		0	
	50-59%		5	
	60-70%		12	
	более 70%		15	
	<b>3.4. Доля обучающихся от выпускников данного учителя, допущенных до итоговой аттестации и успешно сдавших ЕГЭ/ОГЭ</b>			Выставляется MAX балл
	менее 70%		0	
	70-79%		5	
	80-99%		12	
	100%		15	
	<b>3.5. Средний балл ЕГЭ</b>			
	50-60 баллов		5	
	60-70 баллов		10	
	выше 70 баллов		15	
	В целом по критерию 3 выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю		15	
	4. Результативность неаудиторной занятости по преподаваемым предметам (максимальный балл по критерию - 15)	<b>4.1. вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность</b>		
		2 вида деятельности		8
		3 вида деятельности		10
		4 и более видов деятельности		15
		<b>4.2. количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах</b>		
гимназический уровень		1 призовое место -10		
		2 и более -11		
муниципальный уровень		1 призовое место -11		
		2 и более -12		
региональный уровень		1 призовое место -12,		
		2 и более -14		
более высокий уровень		1 призовое место -14		
		2 и более -15		
<b>4.3. количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий, интеллектуальных игр ("Кенгуру", "Эйдос", "Русский медвежонок", «Бульдог», «КиТ»), научных конференций и т.п.</b>			Выставляется MAX балл	
гимназический уровень	1 призовое место -10			
	2 и более -11			
муниципальный уровень	1 призовое место -11			
	2 и более -12			
региональный уровень	1 призовое место -12,			



	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
4.4. количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.), подготовленных учителем		Выставляется MAX балл
гимназический уровень	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
4.5. количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо - краеведческой направленности, подготовленных учителем		Выставляется MAX балл
гимназический уровень	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
4.6. количество призовых мест на спортивных соревнованиях, подготовленных учителем		Выставляется MAX балл
гимназический уровень	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
4.7. количество внеклассных мероприятий по предмету, проведенных за отчетный период		Выставляется MAX балл
1-2	10	



		более 2-х	15
		4.8. доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне	
		50-79%	8
		80-100%	12
		отсутствие конфликтных ситуаций	15
		В целом по критерию 4 выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю	15
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя (максимальный балл по критерию – 15)	5.1. своевременное и качественное заполнение документов классного руководителя	15
		5.2. Количество общешкольных мероприятий, подготовленных <i>при участии</i> обучающихся данного класса	
		1 мероприятие	5
		2 мероприятия	10
		3 и более	15
		5.3. наличие обучающихся в классе, состоящих на учете у администрации школы	
		наличие	0
		отсутствие	15
		5.4. доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах	
		до 7%	2
		7- 10%	5
		11- 19%	10
		20% и более	15
		5.5. Доля родителей, участвующих в программе развития гимназии	
		до 7%	2
		7- 10%	5
		11- 19%	10
		20% и более	15
		5.6. участие обучающихся данного класса в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах	
		1 мероприятие	2
2-3 мероприятия	5		
4-5 мероприятий	10		
более 5 мероприятий	15		
максимальный балл	15		
5.7. уровень развития самоуправления в классе: классным руководителем организованы функционирующие органы ученического самоуправления, творческие коллективы или команды по определенным направлениям			
1 организация или коллектив	10		
2 и более организации, коллектива	15		
5.8. доля обучающихся класса, обеспеченных горячим питанием			
20%- 39%	4		
40%-59%	8		
60%-79%	12		
80% и более	15		



	5.9. проведение в классе здоровьесберегающих мероприятий не реже 1 раза в четверть	нет	0		
		да	15		
	5.10. результативность участия обучающихся класса в различных видах внеурочной деятельности (краеведение и туризм, художественно-эстетическое направление, спортивное направление, экологическое направление, патриотическое)			Выставляется сумма баллов	
		муниципальный уровень (по каждому направлению - 1 грамота)	максимально 5 баллов		
		региональный уровень (по каждому направлению - 1 грамота)	максимально 5 баллов		
		более высокий уровень (по каждому направлению - 1 грамота)	максимально 5 баллов		
		В целом по критерию 5 средний балл выставляется по показателям 1-10	15		
	Результативность участия учителя в методической и научно-исследовательской работе. Наставничество. Социально-педагогический мониторинг (максимальный балл по критерию – 10)	6.1.ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах			
			гимназический	3	
			муниципальный	5	
			региональный	7	
			более высокий	10	
		6.2.наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, элективных курсов в том числе на Интернет-сайтах, в специализированных газетах, журналах			
			гимназический	3	
			муниципальный	5	
		региональный	7		
		более высокий	10		
6.3.экспертно-аналитическая деятельность: участие (руководство) учителя в работе жюри ВсОШ					
		гимназический	2		
		муниципальный	5		
6.4.экспертно-аналитическая деятельность: участие (руководство) учителя в работе жюри конференций, конкурсов					
		гимназический/районный	1балл (максимум-3)		
	муниципальный	1балл (максимум-3)			
	региональный	1балл (максимум-3)			
	более высокий	1 балл			



		<b>Выставляется сумма баллов</b>	<b>макс. 10</b>	
		6.5. наличие призовых мест у учителя в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсах лучших учителей в рамках реализации ПННО		
		районный	5	
		муниципальный	5	
		более высокий уровень	5	
		6.6.наставничество (молодой учитель дал открытый урок, выступил на семинаре или участвовал в конкурсе педагогического мастерства)	5	
		6.7.Участие в социально-значимых мероприятиях		
		работа по микрорайону гимназии	5	
		внешкольные социальные акции	1 балл за участие, макс. 5	
		<b>Выставляется сумма баллов</b>	10	
		6.8. участие в качестве слушателей в обучающих семинарах		
		гимназический уровень	1	
		муниципальный уровень	3	
		региональный	3	
		Всероссийский	3	
		<b>Выставляется сумма баллов</b>	10	
		В целом по критерию 6 средний балл выставляется по показателям 1-8	10	
7.	Общественная деятельность учителя (максимальный балл по критерию - 5)	7.1. учитель является членом (руководителем) школьной проф.организации работников народного образования и науки		
		член организации	1	
		руководитель	5	
		руководитель летней оздоровительной площадки	5	
		воспитатель летней оздоровительной площадки	1	
		В целом по критерию 7 средний балл выставляется по показателям 1-3	5	
8.	Исполнительская дисциплина (максимальный балл по критерию- 10)	8.1.своевременное и качественное заполнение классного журнала	5	
		8.2.своевременное и качественное заполнение журнала внеаудиторной занятости	2	
		8.3.своевременное и качественное предоставление администрации школы информационных материалов	3	

		<b>В целом по критерию 8 выставляется сумма баллов</b>	<b>10</b>	
		<b>Для вычисления итогового балла портфолио данные по критериям 1-8 суммируются</b>		



**Приложение 5**  
**к Методике формирования фонда оплаты труда**  
**и заработной платы работников**  
**МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании**  
**муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием, установленным учредителем**

**Положение**  
**о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя Гимназии в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Стимулирование руководителя производится из средств централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии, сформированного учредителем Гимназии.

**II. Условия стимулирования**

3. Качество и общедоступность общего образования в Гимназии:

- общие показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);
- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
- высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном Гимназии.

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение в необходимых объемах текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление помещений Гимназии, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

5. Кадровые ресурсы Гимназии:

- соблюдение норм трудового законодательства;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогических работников и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);



- стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

- отсутствие исключения обучающихся из Гимназии в возрасте старше 15 лет, сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;

- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;

- высокий уровень организации отдыха обучающихся в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха детей и подростков;

- занятость обучающихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

- обеспечение достижения установленных Гимназии ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

8. Сохранение здоровья обучающихся в Гимназии:

- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;

- снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

- организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

### III. Порядок стимулирования

10. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии осуществляется по результатам отчетных периодов Общественным советом при комитете по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее - Общественный совет), образованным в соответствии с правовыми актами администрации муниципального образования "Город Саратов".

11. Председатель комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее - комитет по образованию), главы администраций районов муниципального образования "Город Саратов" (далее - главы администраций районов) представляют в Общественный совет аналитическую информацию, являющуюся основанием для стимулирования руководителей.

Руководители Гимназии имеют право присутствовать на заседании Общественного совета и давать необходимые пояснения.

Общественный совет согласовывает распределение стимулирования и размер стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Общественного совета. Решение Общественного совета оформляется протоколом. На основании протокола председатель комитета по образованию, главы администраций районов издают приказ о стимулировании руководителей Гимназии.

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по



каждому руководителю.

Денежный эквивалент (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии, запланированного на период выплаты, на общую сумму баллов всех руководителей Гимназии.

Денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого руководителя Гимназии. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю Гимназии.

Оплата отпусков и заработной платы руководителей Гимназии в каникулярный период осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

#### **IV. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии**

Критерии и показатели стимулирования руководителей при распределении централизованного фонда стимулирования руководителей Гимназии устанавливаются постановлением администрации муниципального образования "Город Саратов".



**Приложение 6**  
**к Методике формирования фонда оплаты труда**  
**и заработной платы работников**  
**МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании**  
**муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием, установленным учредителем**

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя**  
**МАОУ «Гимназия №3», иных категорий педагогического персонала, учебно-**  
**вспомогательного и обслуживающего персонала**

1. Критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются Гимназией самостоятельно.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей Гимназии и учителей.

3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Критерии стимулирования заместителей руководителя Гимназии, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ «Гимназия № 3»**

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Гимназии
	Обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	Обеспечение сохранности школьного имущества и инвентаря, обеспечение порядка на пришкольной территории.
	Уровень работы по антитеррористической защищенности здания и работников
	Эффективное расходование средств на приобретение материалов и оплату работ для нужд гимназии
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (воспитательной работе)	Организация предпрофильного, профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Гимназией (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Гимназии
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	Высокий уровень организации платных образовательных услуг
	Высокий уровень организации горячего питания обучающихся
Эффективная организация различных форм внеклассной работы	
Социальный педагог	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися



	Результативность участия обучающихся в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	Охват неаудиторной занятостью несовершеннолетних девиантного поведения
	Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	Оказание помощи обучающимся:
	- из малообеспеченных семей;
	- нуждающимися в опеке и попечительстве;
	- с ограниченными возможностями здоровья;
	- с девиантным поведением;
	- попавшим в экстремальные ситуации.
	Включенность в методическую работу.
	Разработка программ элективных курсов
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога
	Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	Награждение:
	- уровень Гимназии
	- муниципальный уровень
	- региональный уровень
	Взаимодействие с субъектами профилактики.
	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель ГПД	Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня
	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	Использование современных педагогических технологий
	Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающимися. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продлённого дня
	Отсутствие случаев травматизма
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение обучающихся в кружковую работу
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых



	<p>проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ</p> <p>Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.</p> <p>Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов</p> <p>Участие в методической работе</p> <p>Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях</p> <p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей</p> <p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению</p> <p>Признание высоких профессиональных достижений воспитателя группы продлённого дня</p> <p>Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты</p> <p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.</p> <p>Посещаемость группы продленного дня</p> <p>Сохранение положительного психологического климата в группе продлённого дня</p>
Педагог-организатор	<p>Наличие призовых мест в конкурсах детских общественных организаций</p> <p>Наличие детской общественной организации</p> <p>Наличие призовых мест в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.</p> <p>Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p> <p>Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p> <p>Профессиональные достижения</p> <p>Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Разработка факультативов, кружков и т.д.</p> <p>Наличие позитивных отзывов со стороны родителей и обучающихся</p> <p>Организация дополнительного образования для детей из социально неблагополучных семей на базе учреждения</p> <p>Наличие позитивных отзывов со стороны родителей и обучающихся</p>
Тьютор	<p>Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся</p> <p>Индивидуальное сопровождение обучающихся</p> <p>Наличие опыта работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)</p> <p>Работа с родителями обучающихся</p> <p>Использование здоровьесберегающих технологий</p> <p>Участие в конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение</p>



	<p>мастерклассов</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях</p> <p>Работа с педагогами</p> <p>Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе</p> <p>Результативность методической и инновационной деятельности</p>
Учитель-логопед	<p>Наличие кабинета, его оснащенность</p> <p>Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала</p> <p>Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий</p> <p>Проведение консультаций педагогических работников и родителей</p> <p>Качественное ведение документации</p> <p>Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения</p>
Педагог-психолог	<p>Наличие кабинета, его оснащенность</p> <p>Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала</p> <p>Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций</p> <p>Проведение консультаций педагогических работников и родителей</p> <p>Качественное ведение документации</p> <p>Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения</p> <p>Проведение психологической диагностики</p> <p>Осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)</p> <p>Индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи</p> <p>Коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении</p>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<p>Наличие кабинета и его оснащенность</p> <p>Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала</p> <p>Качественное ведение документации</p> <p>Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения</p> <p>Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности</p> <p>Выполнение плана ГО и ЧС, своевременная постановка учащихся допризывного возраста на воинский учет</p>
Педагог дополнительного образования	<p>Результаты деятельности педагога-организатора</p> <p>Победители и призёры конкурсов</p> <p>Уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.</p> <p>Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года</p> <p>Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования</p> <p>Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями</p> <p>Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.</p> <p>Включенность в методическую работу участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.</p> <p>Уровень организации дополнительных занятий</p> <p>Уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, предоставление материалов)</p> <p>Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной форм работы</p>
Работники финансово-	Своевременное и качественное предоставление отчетности



экономических служб (в т.ч. бухгалтер)	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
	Качественное ведение документации	
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
	Оформление тематических выставок	
	Выполнение плана работы библиотекаря	
	Обеспечение учебного плана учебной литературой	
	Эффективное применение информационных технологий	
	Обеспечение сохранности библиотечного фонда, отсутствие излишек и недостатков по итогам инвентаризации	
Секретарь учебной части	Качество организационно-технического обеспечения распорядительной деятельности директора школы.	
	Своевременный контроль за исполнением работниками приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения.	
	Полнота банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	
	Качественное оформление и ведение книг приказов и прочей документации.	
	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	
	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка.	
	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	
	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	
	Сохранение конфиденциальной информации, известной секретарю по роду его деятельности	
	Удовлетворение потребности гимназии в кадрах	
Специалист по кадрам	Соблюдение сроков ведения кадровой документации	
	Полнота ведения кадрового делопроизводства	
	Количество нарушений в порядке ведения кадрового делопроизводства, в т.ч. выявляемых при проверках аудиторами и труд.инспекторами.	
	Создание персонального банка данных сотрудников, необходимого для работы и эффективного использования	
	Соблюдение требований законодательства о персональных данных участников образовательного процесса	
	Специалист по охране труда	Наличие нормативных документов, инструкции, журналы и др., правильно и своевременно оформленные.
		Своевременность и качество проведения всех видов инструктажей.
Аттестация рабочих мест, обеспечение необходимыми льготами (дополнительный отпуск, доплаты) в соответствии с результатами аттестации, обеспечение работников требуемыми средствами индивидуальной защиты.		
Своевременная разработка инструкций по ТБ.		
Обучение персонала		
Системный администратор информационно-коммуникационных систем		Обеспечивает бесперебойную работу вычислительной техники
	Устанавливает все необходимое программное обеспечение	
	При необходимости производит модернизацию вычислительной техники	
	Выполняет правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	
	Вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса	
Лаборант	Соответствие учебной программе подготовленных демонстрационных опытов	
	Соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ	



	Обучение учащихся правилам безопасного поведения во время лабораторных и практических работ
	Отсутствие несчастных случаев во время проведения лабораторных и практических работ
	Соблюдение требований охраны труда и ТБ
Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений, территории
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения
	Отсутствие замечаний на нарушения трудовой дисциплины
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации
	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства
Гардеробщик	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов)
	Создание положительного микроклимата
	Качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок
	Соблюдение требований СанПиН
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности
Сторож	Сохранность школьного здания и инвентаря, обеспечение порядка на пришкольной территории.
	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы
	Выполнение правил пропускного режима
	Своевременное и качественное ведение журнала осмотра здания
	Энерго-водо сбережение во время дежурства
Вахтер	Выполнение правил пропускного режима
	Создание положительного микроклимата
	Отсутствие замечаний на нарушения трудовой дисциплины
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации
Диспетчер	Качественное составление расписания учебных занятий, консультаций, экзаменов
	Рациональное распределение кабинетов в соответствии с расписанием, учитывая специфику проводимых занятий
	Оперативное регулирование изменений в расписании учебных занятий
	Своевременное информирование участников образовательного процесса об изменениях в расписании учебных занятий
	Отсутствие обоснованных жалоб или замечаний со стороны педагогических работников по составлению расписания учебных занятий, внесению изменений в расписание



**Приложение 7**

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем**

**Размер и порядок**

**установления доплат за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень**

1. Административно-управленческому персоналу Гимназии, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала Гимназии устанавливаются доплаты к заработной плате по основному месту работы:

1) за ученую степень:

- доктора наук - 4803 рубля;

- кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника Гимназии права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

3) награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника Гимназии права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом работодателя: при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - со дня награждения.