

Управление образования администрации города Иванова

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГИМНАЗИЯ № 44**

**П Р И К А З**

от 31.08.2010г.

№ 386-О

**О переходе на новую систему оплаты труда**

На основании Постановления Главы города Иванова от 16.07.2010 № 1379 « О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» ПРИКАЗЫВАЮ:

осуществить переход на новую систему оплаты труда работников МОУ гимназии №44 с 01.09.2010 года в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МОУ гимназии №44", согласованным на школьной Думе (совете) 24 .08.2010 года, протокол №6; утвержденным 25.08.2010 года директором гимназии, приказ № 310-О.

Директор

А.В. Майоров

РАССМОТРЕНО  
УТВЕРЖДЕНО  
на собрании трудового  
коллектива

\_\_\_\_\_ А.В.Майоров

Председатель \_\_\_\_\_  
№ 309-о

Круглова В.Н  
25.08.2010г.

Протокол №1 от 23.08.10г

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Жукова И.Н.

Протокол № 38 от 24.08.10г

ПРИНЯТО

на заседании  
Школьной Думы

Председатель

\_\_\_\_\_ А.А.Сметанин

Протокол № 6 от 24.08.2010г

Директор

Приказ

от

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального образовательного учреждения  
гимназии № 44 города Иванова.**

ИВАНОВО -2010г.

# **Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения гимназии № 44 города Иванова.**

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящее Положение определяет общие требования к новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, а также дополнительного образования детей.

Для определения оплаты труда работников гимназии используются две методики расчёта заработной платы:

- для педагогических работников, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, рекомендованной Министерством образования и науки РФ, утверждённой Постановлением Главы города Иванова № 1989 от 30.06.2008 г. (раздел 2 настоящего Положения);

- для педагогических работников структурного подразделения гимназии Школы искусств, реализующих программы дополнительного образования, рекомендованной Министерством здравоохранения и социального развития РФ, утверждённой Постановлением Главы города Иванова №3989 от 31.12.2008 г. (раздел 3 настоящего Положения);

- для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала используется методика, рекомендованная Министерством здравоохранения и социального развития РФ, утверждённая Постановлением Главы города Иванова №3989 от 31.12.2008 г. (раздел 3 настоящего Положения).

Система оплаты труда работников гимназии устанавливается Коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением, являющимся приложением к Коллективному договору, и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

### **1. Гарантии по оплате труда**

1.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников после их введения.

1.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

1.3. Работникам гимназии гарантируется месячная заработная плата (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не ниже выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения им должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации в том же объеме.

## **2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **3. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения**

3.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$O_p = ЗП_{\text{пер}} \times K$ , где:

$O_p$  - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;  
 $ЗП_{\text{пер}}$  - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год);

$K$  - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю общеобразовательного учреждения управлением образования администрации города (учредителем) в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по

введению новой системы оплаты труда, утвержденному постановлением Главы города Иванова от 21.02.2008 № 419 "О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда". (в ред. Постановления Главы города Иванова от 21.11.2008 № 3561)

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

Значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа - коэффициент 2,0;
- 2 группа - коэффициент 1,85;
- 3 группа - коэффициент 1,7;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

#### **4. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения**

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

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

4.3. Управление образования для стимулирования руководителей резервирует и использует средства в сумме до 5% от фонда оплаты труда конкретного общеобразовательного учреждения. В случае экономии этих средств общеобразовательное учреждение имеет право перераспределить

неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

### **5.1. Директор гимназии:**

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

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

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

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

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

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

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

Премияльные выплаты регламентируются Положением о премировании работников МОУ гимназии № 44.

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

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

5.8. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

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

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



## **Раздел 2. Методика расчёта заработной платы педагогических работников реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования**

### **1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

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

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

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

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

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

### **2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Диапазон ш 20-30 процентов. Значение «ш» определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно и закреплено

приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала, общеобразовательного персонала (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, библиотекарь, бухгалтер, экономист, кассир, секретарь, секретарь учебной части, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) и складывается из:

$ФОТб = ФОТуп + ФОТпп$ , где:

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

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$ , где

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

(Оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%). Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением и закреплено приложением №1 к настоящему Положению.

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

общеобразовательного учреждения.

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

### **3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении**

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

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

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

$c$  - доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>. Рекомендуемое значение  $c$  20 до 30 %. Значение  $c$  устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и закреплено приложением №1 к настоящему Положению

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

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

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, осуществление руководства работы методического объединения, заведывание кабинетом, организация внеклассной и спортивной работы, организация работы на пришкольном участке и иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 3.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала,

непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

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

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы и закреплено приложением №1 к настоящему Положению.

Величину гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость определяет условная единица «стоимость одного ученико-часа»

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле указанной в п.3.4.

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$C_{\text{тп}} = \frac{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \text{a4} \times \text{в4} + \text{a5} \times \text{в5} + \text{a6} \times \text{в6} + \text{a7} \times \text{в7} + \text{a8} \times \text{в8} + \text{a9} \times \text{в9} + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}{34}$$

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;  
v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;  
v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;  
v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;  
v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;  
v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;  
v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;  
v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;  
v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

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

3.6.1. выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Ивановской области (примерная доля - 10 % ФОТпп), рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно и закреплено приложением №1 к настоящему Положению;

3.6.2. повышающие коэффициенты (примерная доля – 15 % ФОТпп), рассчитываются образовательным учреждением самостоятельно и закреплены приложением №1 к настоящему Положению:

- за сложность и приоритетность предмета зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
- квалификационную категорию педагога;
- доплаты за работу в классах повышенного статуса (гимназических);
- доплаты за педагогическую работу, предусматривающую деление классов на группы;

- доплаты за работу с больными детьми на дому на основании медицинских справок;

3.6.3. доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёных степеней и т.п. (примерная доля – 5 % ФОТпп), рассчитываются образовательным учреждением самостоятельно и закреплены приложением №1 к настоящему Положению;

3.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем

общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно и закреплены приложением №1 к настоящему Положению.

3.8. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решения Управляющего совета учреждения – школьной Думы (совета).

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

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

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость .

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

$0 = \text{Стп} \times (\text{У1} \times \text{Чаз1} \times \text{К1xA1} + \text{У2} \times \text{Чаз2} \times \text{К2xA2} + \dots + \text{У11} \times \text{Чаз} \times \text{Их} \times \text{К11xA11}) + \text{Днз}$

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

### **Раздел 3. Методика расчёта заработной платы педагогических работников Школы искусств, реализующих программы дополнительного образования, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала гимназии**

#### **1. Порядок расчета заработной платы работников гимназии**

1.1. Заработная плата данной категории работников МОУ гимназии №44 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (приложение №2 настоящего Положения);

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение №2 к настоящему Положению);

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты (приложение №3 настоящего Положения);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

1.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

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

ставок заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

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

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

1.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Зп = Оф + К + С$ , где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

1.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нч}$ , где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нч - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с постановлением Правительства



Российской Федерации от 3 апреля 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

1.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк$ , где

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко – коэффициент образования или стажа;

Кк – коэффициент квалификации.

Значения коэффициентов представлены в приложении №3 к настоящему Положению.

1.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок) по квалификационным

уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

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

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K<sub>o</sub> – коэффициент образования или стажа;

K<sub>k</sub> – коэффициент квалификации.

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

$$Зп = O + K + C, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

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

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

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

K<sub>o</sub> – коэффициент образования или стажа;

K<sub>k</sub> – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

1.8. Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма

должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_{п} = O + K + C$ , где:

$Z_{п}$  – заработная плата работника;

$O$  – должностной оклад работника;

$K$  – компенсационные выплаты;

$C$  – стимулирующие выплаты.

1.9. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$ , где

$O$  – должностной оклад работника;

$M_o$  – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

$K_o$  – коэффициент образования или стажа;

$K_k$  – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

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

$Z_{п} = O + K + C$ , где:

$Z_{п}$  – заработная плата работника;

$O$  – должностная оклад (ставка заработной платы) работника;

$K$  – компенсационные выплаты;

$C$  – стимулирующие выплаты.

1.11. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

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

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

аналогичных категорий работников данного учреждения.

1.14. Для должностей уборщик служебных помещений и дворник устанавливаются нормы и стоимость 1 кв. метра, которые определяются в соответствии с Приложением №3 к данному Положению.

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

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

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

1.15. Зарплата заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$ , где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С – стимулирующие выплаты.

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

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его

начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

1.17. Оплата труда заместителей директора гимназии, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера гимназии устанавливается директором гимназии в процентном отношении от должностного оклада директора гимназии в диапазоне - 50 - 90%.

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

## **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

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

2.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (приложение 2 к настоящему положению).

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

Размер указанных выплат определяется путем умножения

должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

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

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

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

Размер выплаты составляет:

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

работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

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

Для п.п. 2.4.2 - 2.4.4 в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться: проверка тетрадей, заведование кабинетами, хореографическими залами; руководство предметными объединениями (комиссиями), цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, обслуживание компьютерного и другого оборудования, обеспечение функционирования единой локальной сети гимназии.

2.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных учреждений (классов, групп) определяется путем умножения

должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении 3 к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера.

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

3.3. В целях поощрения работников гимназии за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

3.4.1. Выплаты за ученую степень, почетное звание:

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

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

- кандидат наук - 25%;
- доктор наук - 45%.
- за ведомственный нагрудный знак - 10%;

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

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

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество



выполняемых работ:

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

### Порядок распределения фонда оплаты труда

1. Порядок распределения фонда оплаты труда является приложением к Положению о новой системе оплаты труда и утверждается директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом.
2. Внесение изменений в Порядок распределения ФОТ образовательного учреждения осуществляется 1 раз в год при составлении тарификации на следующий учебный год или при изменении ФОТ по согласованию с профсоюзным комитетом
3. Доля базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в доле фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу) составляет 80% (доля стимулирующей части ФОТ соответственно- 20%).
4. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) составляет 70% (доля ФОТуп соответственно -30%).
5. Фонд оплаты труда педагогического персонала (ФОТпп) устанавливается в следующем соотношении:  
ФОТо – 70%,  
ФОТс – 30%.
6. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТо) устанавливается в следующем соотношении:  
ФОТаз – 85%,  
ФОТнз – 15%.
7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) устанавливается в следующем соотношении:
  - выплаты компенсационного характера – 10%,
  - повышающие коэффициенты – 15%,
  - доплаты за наличие почётных званий и государственных наград, учёных степеней – 5%.
8. Перечень видов работ с обучающимися в соответствии с должностной инструкцией учителя, включаемых в неаудиторную занятость педагогических работников, и размер устанавливается в рамках ФОТнз. (п.6):
  - 8.1. *Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися:*
    - в 1-4,5,9,10,11 классах - 670 рублей,
    - в 6,7,8,классах - 550 рублей.
  - 8.2. *Руководство работой методического объединения учителей* – от 500 до 700 рублей.

8.3. *Выполнение внеклассной работы с учащимися, в т.ч. по организации общешкольных интеллектуальных, художественных, и спортивно-массовых мероприятий – 700 рублей.*

8.4. *Выполнение работы по организации участия обучающихся в государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ и новой форме от 300 до 2500 рублей.*

8.5. *Организация работы учащихся на пришкольном участке – 500 рублей.*

8.6. *Проведение консультаций по отдельным предметам и подготовка учащихся к олимпиадам – в зависимости от количества уроков и учащихся в месяц от 50 до 500 рублей.*

9. Распределение специальной части ФОТ педагогических работников устанавливается в рамках ФОТс. (п.5).

Повышающий коэффициент специальной части фонда оплаты труда (рекомендуемые значения от 1.0 до 1.2) за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии (К) устанавливается директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета и определяется (может определяться) на основании критериев:

9.1. *Включение предметов в итоговую аттестацию в форме ЕГЭ и других форм независимой оценки подготовки выпускников гимназии:*

К=0,02

- 4 класс первой ступени обучения

К= от 0,01 до 0,03

- русский язык, литература, английский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, история, краеведение, обществознание, география, физика, история в 9,11 классах.

9.2. *Дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам:*

9.2.1. *проверка тетрадей:* К= от 0,01 до 0,03;

9.2.2. *формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов:*

К= от 0,02 до 0,05;

9.2.3. *обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, необходимость подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования:*

К= от 0,01 до 0,05;

9.2.4. *большая информативная емкость предмета:*

К= до 0,03

9.2.5. *постоянное обновление содержания предмета:*

К= до 0,02

9.3.6. *наличие и использование большого количества информационных источников:*

К= от 0,01 до 0,05;

9.3. *Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, особенностями обучающихся.в том числе возрастными:*

К= 0,02-0,05.

9.4. *Специфика образовательной программы гимназии, определяемая концепцией развития учреждения, и учет вклада в её реализацию данного предмета:*

К= 1,15

1-4 классы профильное (догимназической подготовки);

английский язык, немецкий язык - в гуманитарно-филологических классах: 5Г,6В,7Б,8Г,9Г,10Б,11Б,

обществознание - в классах 5АБВ,6А,7А,8В,9В,10А,11А, культурологического и социально-гуманитарного профилей;

литература - в 8А,9А. гуманитарных классах;

K=1,13

русский язык, литература, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия – во всех классах;

K= 1,1

2-4 общеобразовательные классы,

немецкий язык, английский язык (кроме 5Г, 6В,7Б,8Г,9Г,10Б,11Б),

информатика, история, право, экономика,

обществознание (кроме 5АБВ,6А,7А,8В,9В,10А,11А),

физика, химия;

K=1,05

биология, география, природоведение, МХК;

K=1,00

краеведение, музыка, ИЗО, искусство, физическая культура, ОБЖ, технология, черчение.

10. Повышающий коэффициент специальной части фонда оплаты труда за квалификационную категорию педагога (А) составляет (может составлять) независимо от предмета:

**1,05** - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию,

**1,10** – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию,

**1,15** – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию,

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

11. Повышающий коэффициент за работу в гимназических классах по реализации программ дополнительного (углубленного) изучения – **1,15**.

12. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание научно- педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику:

**1,2** – народный, заслуженный учитель;

**1,10** – отличник просвещения, почетный работник общего образования;

**1,0** – без звания.

13. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

**1,45** - доктор наук, профессор;

**1,25** - кандидат наук, доцент;

**1,0** - без учёной степени.

14. Повышающий коэффициент при проведении занятий с группой учащихся (деление классов на группы, элективные курсы, консультации, факультативы):

**1,75** – учитель работает с группой до 13 человек;

**1,5** - учитель работает с группой от 14 до 16 человек;

**1,25** - учитель работает с группой от 17 человек;

**1** – класс не делится на группы.

15. Повышающий коэффициент за осуществление индивидуального обучения больных детей на дому – **20,0**.

16. Повышающий коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий:

**1** – на уроке нет объединения классов из разных параллелей,

**1,2** – на уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей,

**1,3** - на уроке объединены учащиеся более чем из 2-х параллелей.

## Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников

### Коэффициент образования или стажа.

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

Квал. уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
3	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
4	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
5	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)

### Коэффициенты квалификации.

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории, либо имеющегося у них стажа работы.<sup>1</sup>

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

### Коэффициент специфики работы образовательных учреждений.

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

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам	0,20
Работа в лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением предметов, дошкольных образовательных учреждениях повышенного статуса: -педагогическим работникам	0,15
Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): -педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом; -работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении: -педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом; -работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Работа в методическом центре: – педагогическим работникам	0,15
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: -работникам; - руководителям и специалистам. За ту же работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза:	0,5 0,75

<sup>1</sup> Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в порядке, установленном Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908.

- работникам; - руководителям и специалистам	0,75 0,9
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов : - руководящим работникам; - другим специалистам	0,2
Работа в образовательных учреждениях: - логопедам	0,2
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогическим работникам	0,2

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда

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

**ПКГ должностей работников образования:  
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**



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

**-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

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

**-ПКГ должностей педагогических работников**

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

**-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений**

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

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

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

<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрист-консультант	2600
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2800
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2900
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	3000

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

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

**ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	1900
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2100
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2100
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2300
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2500
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	2700



**Установка норм обслуживания и стоимости квадратного метра убираемых площадей для уборщика служебных помещений и дворника**

№	Должность	Учебные и административные кабинеты		Коридор, рекреация, спортивный зал		Санузел		Лестничный марш		Стены		Территория	
		Норма обслуживания	Стоимость 1 кв.м	Норма обслуживания	Стоимость 1 кв.м	Норма обслуживания	Стоимость 1 кв.м	Норма обслуживания	Стоимость 1 кв.м	Норма обслуживания	Стоимость 1 кв.м	Норма обслуживания кв.м	Стоимость 1 кв.м
1	Уборщик служебных помещений	320 кв.м	5,9 руб.	1110 кв.м	1,7 руб	200 кв.м	9,5 руб	730 кв.м	2,6 руб	185 кв.м	10,3 руб.	-	-
2	Дворник											1500-асфальтовое покрытие, 2900-газон	0,63 руб.  0,33 руб.

Принято  
на заседании школьной Думы  
23 января 2009 года,  
протокол № 4.  
Председатель  
А.А.Сметанин

Утверждаю.  
Директор гимназии № 44  
А.В.Майоров  
приказ № 28-о от 23.01.2009 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда работникам**  
**муниципального образовательного**  
**учреждения**  
**гимназии № 44**

**г. Иваново**  
**2009 год**  
**Положение**  
**о распределении стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда работникам**  
**МОУ гимназии № 44 г. Иваново**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Типового Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации города Иваново.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение устанавливает механизм связи заработной платы с результативностью труда, виды надбавок и доплат за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, за развитие школьников, создание условий осуществления образовательного процесса в соответствии с современными требованиями, а также порядка осуществления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются школьной Думой (советом) гимназии с учётом мнения профсоюзного комитета, по представлению директора в соответствии с перечнем оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам их труда.

Настоящее Положение является локальным актом гимназии, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, принимается на заседании школьной Думы и утверждается приказом директора гимназии.

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

**2. Порядок установления выплат стимулирующего характера.**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам гимназии устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников гимназии, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей (Приложения к настоящему Положению), выплата производится ежемесячно.

2.2. Расчёт стимулирующих выплат работникам гимназии (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится два раза в год в декабре и августе, и соответственно для установления размеров стимулирующих выплат на период с 1 сентября по 31 декабря

- включительно и с 1 января по 31 августа включительно.
- 2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников гимназии ведётся с участием органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления гимназией – школьной Думы (совета), что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки результатов.
  - 2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников гимназии учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором гимназии, результаты самооценки работников в соответствии с представленными отчётами каждым работником, утверждёнными на заседании методических объединений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки обучающимися и их родителями (законными представителями).
  - 2.5. Порядок рассмотрения школьной Думой гимназии вопроса о стимулировании работников устанавливается данным Положением.
  - 2.6. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам гимназии по каждому показателю устанавливается балльная оценка от 1 до 5.
  - 2.7. На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников гимназии в декабре и июне производится подсчёт баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника, после подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Количество баллов полученных каждым работником суммируется, данная общая сумма баллов используется для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер поощрительных выплат по результатам труда каждому работнику.
  - 2.8. При изменении в течение периода, на который установлены размеры выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии, производится корректировка денежного веса одного балла и соответственно размера поощрительных выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии.
  - 2.9. Вновь принятому в гимназию работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается минимальная выплата.
  - 2.10. В целях поощрения работников гимназии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу или денежном выражении:
    - выплаты за ученую степень, почетное звание:
    - за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;



- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
  - кандидат наук - 25%;
  - доктор наук - 45%.
  - за ведомственный нагрудный знак - 10%;
  - за звание «Мастер спорта международного класса» - 20%;
  - за высшую квалификационную категорию заместителя директора - до 14%;
    - выплата за знание и использование в работе иностранных языков - 15%;
    - выплата за вовлечение обучающихся в объединения дополнительного образования;
    - выплата за привлечение обучающихся к занятиям спортом;
    - выплата заместителям директора за обеспечение качественных результатов деятельности гимназии в соответствии со спецификой учреждения: гимназия – 15%, специально (коррекционный) сегмент – 20%. При наличии одного из двух оснований стимулирующие выплаты производить по одному из предусмотренных оснований;
    - выплата до минимальной гарантированной заработной платы.
- 2.11. Отпуск работникам гимназии оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты (согласно тарификации)

### **3. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Школьная Дума (совет) гимназии в соответствии с Положением о школьной Думе (совете) и настоящим Положением рассматривает и принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников гимназии.

Вопросы распределения стимулирующей части оплаты труда работников гимназии рассматриваются школьной Думой в течение текущего учебного года на заседаниях проводимых в декабре и августе. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом школьной Думы. На заседаниях школьная Дума гимназии рассматривает и принимает:

- основной расчётный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника),
- минимальное количество баллов, с которого устанавливается выплата,
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников гимназии за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику,
- рассчитанные на каждый период исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности,

размеры стимулирующей выплаты каждому работнику из утверждённого на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии.

Решение школьной Думы об установлении основного расчётного показателя размера стимулирующих выплат работникам гимназии – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников на предстоящий установленный период принимается только квалифицированным большинством голосов согласно общему регламенту школьной Думы гимназии.

Решение об установлении минимального количества баллов начиная с которого устанавливается выплата, об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников, об утверждении рассчитанных, исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей выплаты принимаются школьной Думой большинством голосов в соответствии с общим регламентом школьной Думы (совета) гимназии.

Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников гимназии ведётся в системе государственно-общественного управления в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого работника.

Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников гимназии директор совместно со школьной Думой создаёт специальную комиссию в которую входят директор гимназии, члены школьной Думы – 4 чел. (председатель, представители педагогических работников гимназии и родителей (законных представителей) обучающихся), председатель профсоюзного комитета, представители методического совета, заместители директора.

Состав комиссии утверждается приказом директора гимназии.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работника только в части соблюдения установленных настоящим Положением порядка и процедур оценки деятельности. В случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (директору, председателю МС) для исправления и доработки.

Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работника используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценки. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своём заседании. Работники гимназии знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности

С момента ознакомления работников гимназии с оценочным листом в течение 5 (календарных) дней работники вправе подать, а комиссия вправе принять обоснованное письменное заявление работника о его не согласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления

работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе государственно-общественной оценки на основании мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку письменного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 (рабочих) дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженного в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании школьной Думы с целью распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и на основании этих листов школьная Дума своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом школьной Думы, принимает персональные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда исходя из его установленного размера на предстоящее полгода с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

Стимулирующие выплаты директору гимназии относятся к компетенции учредителя (управление образования администрации города Иванова).

#### **4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания связанного с обоснованными обращениями обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента его снятия.

В случае травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за здоровье обучающихся была возложена на данного педагога стимулирующие выплаты отменяются сроком на период до следующего перерасчёта.

В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания не связанного с обоснованными обращениями обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента его снятия.

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива  
23.08.2010года (протокол №1)  
Председатель: \_\_\_\_\_  
В.Н.Круглова

Принято  
на заседании школьной Думы  
24.08.2010 (протокол№6)  
Председатель: \_\_\_\_\_  
А.А.Сметанин

Утверждаю.  
Директор гимназии \_\_\_\_\_  
А.В.Майоров  
26.08.2010 (приказ №311-О)

Согласовано  
на заседании профкома  
24.08.2010г. (протокол №38)  
Председатель \_\_\_\_\_  
Жукова И.Н.

**Изменения и дополнения  
в Положение  
о стимулирующих выплатах работникам  
муниципального общеобразовательного учреждения  
гимназия №44**

**Иваново, 2010**

I.Пункт 2.10. Положения дополнить абзацами следующего содержания:

- «-персональная за качественное обеспечение и участие в процессе информатизации гимназии в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за качественное обеспечение процесса ведения информационных мониторингов в условиях процесса совершенствования информационной среды гимназии в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за качественное обеспечение процесса сохранности библиотечного фонда библиотеки гимназии в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за качественное обеспечение процесса участия гимназии в торгах и конкурсах в условиях новой системы хозяйствования в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за обеспечение стабильного функционирования теплохозяйства гимназии в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за обеспечение стабильного функционирования вентиляционной системы гимназии в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за обеспечение процесса совершенствования условий безопасности в гимназии и ведения деятельности по охране труда и технике безопасности в размере определяемом директором гимназии, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;
- персональная за обеспечение условий стабильного функционирования инструментальной базы (музыкальных инструментов) гимназии в размере, определяемом директором гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда».