


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231


Т.Д. Мазаева
протокол от 03.03.2023 № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231
от 03.03.2023г. № 41/1— о

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231


Т.В. Ердакова
протокол от 03.03.2023 № 6

Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования
«Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск
Астраханской области» «Гимназия № 231»
(Применительно к правоотношениям, возникшим с 01.03.2023 г.)

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении города администрации ЗАТО Знаменск, утвержденным постановлением администрации ЗАТО Знаменск № 239 от 01.03.2023г. и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231» (далее – Гимназия).

2. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп работников по видам деятельности, утвержденных приказами Министерства труда и социального развития РФ;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утвержденных правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Знаменск;
- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в образовательной организации, определяемых с учетом стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени конкретного работника образовательной организации;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Астраханской области и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, а также настоящим Положением.

Минимальная месячная заработная плата (оплата труда) работника Гимназии полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133, 133.1 ТК РФ).

В состав выплаты включаются (ст. 129 ТК РФ) :

- вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей (согласно окладу, тарифной ставке);

- стимулирующие доплаты (надбавки, к примеру, за выслугу лет, премии).

Согласно постановлению КС РФ от 11.04.2019г. № 17 — П в состав выплат не включаются :

- сверхурочные;

- доплата за работу в ночной период времени;

- выплаты за выход в выходной или праздничный день;

- доплаты за совмещение профессий, должностей;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;

- другие начисления, связанные с превышением обычного объема обязанностей в пределах трудового договора;

- разовые начисления, премии, выплачиваемые вне рамок трудовых обязанностей.

Индексация заработной платы производится в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Астраханской области, муниципальными правовыми актами ЗАТО Знаменск.

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Гимназии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Знаменск.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Гимназии с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности, объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), учебной нагрузки (количества часов педагогической работы), из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы утверждаются приказом директора Гимназии.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 8 настоящего Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени не ниже – 9800 руб.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентов, повышающих

коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) или в абсолютных размерах по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера согласно приложениям 1, 3 к настоящему Положению.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются и выплачиваются работодателем в соответствии с настоящим Положением.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в соответствии с утвержденным перечнем стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам Гимназии;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся. Критерии качественных и количественных показателей определяются в настоящем Положении.

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат работникам приведен в приложении 4 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании настоящего Положения.

7. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ ЧАСОВ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ УЧИТЕЛЕЙ

(установлено в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601)

7.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Гимназии устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю - учителям 1-11 классов.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

7.3. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Гимназии с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.5. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Гимназии и правилами внутреннего трудового распорядка школы, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Гимназии педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

7.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 36 часов в неделю – преподавателю-организатору ОБЖ;

- 20 часов в неделю - учителю-логопеду;

7.7 Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов.

7.8 Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и комплектованию классов на текущий учебный год, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

7.9. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается за два месяца до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее предварительного объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться. А также для предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

7.10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Гимназия является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

7.12. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться директором Гимназии, определяется учредителем либо уполномоченным учредителем лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самой Гимназией.

7.14. Преподавательская работа в гимназии для указанных в п. 7.13 работников совместительством не считается. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Гимназии по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя Гимназии либо уполномоченного учредителем лица (органа).

7.15. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в гимназии (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно – методических кабинетов), осуществляется при условии, если учителя, для которых Гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой, по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.16. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.17. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 7.2. и 7.6., выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю:

- педагогу - психологу,
- преподавателю – организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

7.18. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 7.2., 7.6., 7.17. в т.ч. директора школы, его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

7.19. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 5 - 9 часов в неделю – преподавателю – организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляются в основное рабочее время.

7.20. Преподавательская работа работников, указанных в п.7.19, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Гимназии без занятия штатной должности в Гимназии оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Расчет доплаты за преподавательскую работу производится на общих основаниях, в размере, предусмотренном для расчета заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс. Указанный порядок не относится к случаям расчета доплат, установленных в п.9

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7.21. При возложении на учителей, для которых Гимназия является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать гимназию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

7.22. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

7.23. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

7.24. Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени должностной оклад рассчитывается ежемесячно исходя из нормы рабочих часов в месяце.

8. ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС:

В Гимназии применяется система оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги.

К педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в Гимназии, относятся учителя.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в учреждении (без учета стимулирующих выплат), рассчитывается следующим образом:

- базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс) и составляет не менее 70% базовой части фонда оплаты труда Гимназии на очередной финансовый год;

- объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% базовой части фонда оплаты труда Гимназии для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп);

- объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40% базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп);

- общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Гимназии для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа» - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Расчет ставки заработной платы педагогических работников Гимназии непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится исходя из стоимости одного ученико-часа, нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы и количества обучающихся в классе. При отклонении установленной учебной нагрузки от нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы в расчет принимается фактическая учебная нагрузка педагогического работника.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается Гимназией самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда гимназии для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги в Гимназии (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей по формуле:

$$\text{СБОУ} = \frac{\text{ФОТо}}{a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}} * K_i,$$

где:

СБОУ – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в месяц;

a_1 – количество обучающихся в первых классах;

a_2 – количество обучающихся во вторых классах;

a_3 – количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 – количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

v_2 – количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

v_3 – количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;

....

v_{11} – количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю;

K_i - коэффициент индексации заработной платы.

При расчете стоимости бюджетной образовательной услуги в количество часов по учебному плану не включаются:

- часы ОБЖ, отданные преподавателю-организатору ОБЖ (неоплачиваемые);

- дополнительные часы в связи с делением на группы и на проведение практических занятий;

- часы, предусмотренные на специальную медицинскую подготовку.

В количество часов по учебному плану включаются следующие дополнительные часы:

- военно-полевые сборы;

- индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (классах) и детских отделениях больниц для взрослых;

- индивидуально-групповые занятия (7 и 8 вид деятельности);

- экстернат.

Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Гимназии для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТс), обеспечивает осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и законами Астраханской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Астраханской области, локальными нормативными актами Гимназии, включая компенсационные выплаты в виде повышающих коэффициентов, учитываемых при определении базовой части заработной платы педагогического работника:

- К1 – за особые условия и специфику работы;
- К2 – за условия работы, отклоняющиеся от нормальных;
- К3 – за наличие высшего образования;
- К4 – за наличие квалификационной категории;
- К5 – за классное руководство;
- К6 – за заведование кабинетом;
- К7 – за проверку тетрадей.

Коэффициенты за особые условия и специфику работы (К1) и за условия работы, отклоняющиеся от нормальных (К2) при определении заработной платы работников Гимназии устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 3 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться доплаты, и конкретный размер этих доплат определяются приложением к настоящему Положению, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом Гимназии.

Коэффициенты за проверку тетрадей (К7) и заведование кабинетами (К6) устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом Гимназии в следующих диапазонах:

проверка тетрадей :

- учитель начальных классов — 0,15;
 - учитель математики, алгебры, геометрии — 0,15
 - учитель русского языка и литературы — 0,15
 - учитель иностранного языка (основного) — 0,10
 - учитель физики, химии, биологии — 0,10
- заведование кабинетом — 0,04.

Конкретный перечень работников и конкретные размеры коэффициентов устанавливаются работникам приказом директора Гимназии.

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении размера оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- за наличие высшего образования (К3);
- за наличие квалификационной категории педагога (К4).

Повышающий коэффициент за наличие высшего образования устанавливается в размере 0,2 при наличии высшего профессионального образования. Уровень образования определяется на основании Письма Минобразования Российской Федерации от 29 марта 2001 г. № 20-52-1350/20-5.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагога составляет:

- 0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,25 - при наличии первой квалификационной категории;

При расчете базовой части заработной платы вакантных ставок учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс, применяются повышающие коэффициенты:

- за наличие высшего образования – К3 – 0,2;
- за наличие квалификационной категории – К4 – 0,25 (первая категория).

Конкретный перечень работников и конкретные размеры коэффициентов К3 и К4 устанавливаются работникам приказом директора Гимназии.

Базовая часть заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$З.П. = СБОУ \times Н \times П \times К$, где:

З.П. – базовая часть заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

СБОУ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

К – повышающие коэффициенты, определяющие специальную часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за особые условия и специфику работы, рассчитывается по формуле:

$П \text{ спец. раб.} = (СБОУ \times Н \times П) \times (К1 + К2)$, где:

П спец. раб. – размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за особые условия и специфику работы ;

СБОУ \times Н \times П. – общая часть базовой части заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К1 – повышающий коэффициент за особые условия и специфику работы;

К2 – повышающий коэффициент за условия работы, отклоняющиеся от нормальных.

Размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за уровень образования и квалификационную категорию, рассчитывается по формуле:

$П \text{ обр. и кв.} = (СБОУ \times Н \times П) \times (К3 + К4)$, где:

П обр. и кв. – размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за уровень образования и квалификационную категорию;

СБОУ \times Н \times П. – общая часть базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогический процесс;

К3 – повышающий коэффициент за наличие высшего образования в расчете принимается в размере 0,2;

К4 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию в расчете принимается соответственно в размерах:

- 0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,25 – при наличии первой квалификационной категории;

- 0,10 – при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия.

Размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за заведование кабинетом, рассчитывается по формуле:

$П \text{ зав. каб.} = (Р \times Н1 \times СБОУ \times (1 + К3)) \times К6$, где

П зав. каб. – размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за заведование кабинетом;

Р – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (18 часов);

Н1 – плановая наполняемость класса (25 человек);

СБОУ – стоимость бюджетной образовательной услуги в Гимназии;

К3 – повышающий коэффициент за наличие высшего образования;

К6 – повышающий коэффициент за заведование кабинетом.

Размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за классное руководство, рассчитывается по формуле :

$\text{П клас. руков.} = 1 \text{ пед. работник, на которого возложена работа по классному руководству} * 1000,00 \text{ руб./мес.}$

Размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за проверку тетрадей по одному предмету, рассчитывается по формуле:

$\text{П пров.тетр.} = ((\text{СБОУ} \times \text{Н} \times \text{П предм.} + \text{П спец.раб.}) \times (1 + \text{КЗ})) \times \text{К7}$, где

П пров.тетр. – размер повышения базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за проверку тетрадей;

$\text{СБОУ} \times \text{Н} \times \text{П предм.}$ – общая часть базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по одному предмету;

П спец.раб. – размер повышения базовой части заработной платы педагогического работника за особые условия и специфику работы по данному предмету ;

КЗ – повышающий коэффициент за наличие высшего образования;

К7 – повышающий коэффициент за проверку тетрадей. Базовая часть заработной платы педагогического работника осуществляющего обучение:

-больных детей-хроников на дому (индивидуальное);

-детей, находящихся на длительном лечении в больницах;

-при делении класса на подгруппы;

-в специальных (коррекционных) классах;

-в классах очно-заочной (вечерней) и заочной форме обучения;

-в форме экстерната

рассчитывается по формуле:

$\text{З.П.} = \text{СБОУ} \times \text{Н} \times \text{П} \times \text{К} \times \text{С}$; где:

З.П. – базовая часть заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

СБОУ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – средняя наполняемость классов по учреждению (без учета специальных коррекционных классов и индивидуального обучения на дому) или по типовому положению

П – количество часов по предмету по учебному плану в неделю;

К – повышающие коэффициенты;

С – коэффициент учитывающий количество обучающихся (рассчитывается путем деления фактического количества учащихся на плановую наполняемость учащихся (25 человек)).

9. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ.

Почасовая оплата труда учителей Гимназии применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Гимназии, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество часов педагогической работы.

Среднемесячное количество часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5 (б)-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (б)-количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году):

А. для пятидневной рабочей недели: $\text{Ср.ч.} = (18\text{ч} \times \text{Др.д.} / 5 \text{ дн.} - \text{П.п.ч.}) : 12$; где
Ср.ч.- среднемесячное количество часов;
18 - норма часов преподавательской работы в неделю;
Др.д.- годовое количество рабочих дней по пятидневной рабочей недели;
П.п.ч.- количество часов, на которые сокращены предпраздничные дни (за год).

Б. для шестидневной рабочей недели: $\text{Ср.ч.} = (18:6 \times \text{Др.д.} - \text{П.п.ч.}) : 12$; где
Ср.ч.- среднемесячное количество часов;
Др.д.- годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей недели;
П.п.ч.- количество часов, на которые сокращены предпраздничные дни (за год).

Оплата при замещении другим учителем отсутствующего педагогического работника (на время болезни, отпуска, командировки или по другой важной причине) за проведенные учебные часы производится по формуле:

$\text{Оз.п.н.} = (\text{СБОУ} \times 18 \times \text{Ак.}) : \text{Ср.ч} \times \text{Ч}$, где

Оз.п.н- Стоимость замещения;

СБОУ- стоимость бюджетной образовательной услуги (одного ученико-часа);

18 - норма часов преподавательской работы в неделю;

Ак- количество обучающихся по комплектованию на 01.09.учебного года в классе, где проводится замещение;

Ср.ч.- среднемесячное количество часов;

Ч- количество часов замены.

Оплата при замещении другим учителем отсутствующего педагогического работника (на время болезни, отпуска, командировки или по другой важной причине) за проведенные учебные часы в деленных классах производится по формуле:

$\text{Оз.п.н.} = (\text{СБОУ} \times 18 \times \text{Н} \times \text{С.}) : \text{Ср.ч} \times \text{Ч}$, где

Оз.п.н- Стоимость замещения;

СБОУ- стоимость бюджетной образовательной услуги (одного ученико-часа);

18 - норма часов преподавательской работы в неделю;

Н – средняя наполняемость классов по типовому положению;

С - коэффициент учитывающий количество обучающихся в подгруппе;

Ср.ч.- среднемесячное количество часов;

Ч- Количество часов замены.

10. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально занимаемой ставке и отработанному времени.

11. Заработная плата директора Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы директора Гимназии определяется в зависимости от сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности Гимназии в соответствии с приложением 5 и в порядке, установленном в трудовом договоре.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, определенные постановлением мэра ЗАТО Знаменск от 24.12.2001 «Об утверждении Перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений ЗАТО Знаменск». Для Гимназии основным персоналом являются работники, занимающие должности «Учитель».

Порядок исчисления размера средней заработной платы учителей для определения размера должностного оклада директора Гимназии определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются директором на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы директора.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Гимназии учредителем в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации согласно приложениям 1, 5 к настоящему Положению в процентах к окладу, ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии директором в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, приложениями 1, 3 к настоящему Положению в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и с учетом мнения профсоюзной комитета Гимназии

Директору Гимназии выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем, согласно приложениям 2, 5 к настоящему Положению с учетом достижения показателей эффективности деятельности директора Гимназии.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников Гимназии (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5 в пределах утвержденного фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом Гимназии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии директором, согласно приложениям 2, 4 к настоящему Положению с учетом мнения профсоюзной комитета Гимназии.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Гимназии определяется путем деления среднемесячной заработной платы директор, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Гимназии. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

12. Штатное расписание учреждения утверждается директором Гимназии и включает в себя все должности работников Гимназии.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом Гимназии.

В штатном расписании Гимназии указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников гимназии должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

В соответствии с установленной квотой (2% от среднесписочной численности работников) выделять рабочее место для трудоустройства инвалидов в количестве одного рабочего места. Определение конкретного рабочего места устанавливается приказом директора Гимназии при утверждении штатного расписания. Выделенное для

трудоустройства инвалидов, рабочее место может заниматься другими категориями работников, обладающими достаточными знаниями и навыками в целях выполнения учреждением функций, задач и объемов работ, установленных учредителем, в порядке внутреннего совместительства и (или) совмещения на период отсутствия основного работника — инвалида.

13. Фонд оплаты труда Гимназии формируется на финансовый год в соответствии со штатным расписанием.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета ЗАТО Знаменск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом ЗАТО Знаменск на очередной финансовый год и плановый период.

Фонд оплаты труда работников Гимназии формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетом ЗАТО Знаменск на очередной финансовый год и плановый период на оплату труда работников образовательных организаций.

Разница между утвержденным месячным фондом оплаты труда и фактически начисленной заработной платой в месяце, рассчитывается ежемесячно и определяет экономию фонда оплаты труда.

Фонд экономии оплаты труда образуется:

- за счет оплаты листов нетрудоспособности;
- за счет вакантных штатных должностей;
- за счет предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Директору гимназии выплаты из фонда экономии оплаты труда назначаются по распоряжению главы администрации ЗАТО Знаменск. Работникам Гимназии выплаты из фонда экономии оплаты труда назначаются по приказу директора гимназии.

Выплаты денежных средств из фонда экономии оплаты труда производятся:

- при замещении отсутствующих работников (замещение на период очередного оплачиваемого ежегодного отпуска при производственной необходимости, отпуска без сохранения заработной платы, на период временной нетрудоспособности основного работника);
- при повышении квалификационной категории сотрудников, прошедших аттестацию в течение календарного года;
- на премирование сотрудников;
- на доплаты и надбавки сотрудникам на основании положения о системе оплаты труда работников Гимназии.

Фонд экономии оплаты труда рассчитывается учреждением ежемесячно после начисления заработной платы работникам.

Установление выплат из фонда экономии по оплате труда не изменяют расчет средней заработной платы основных работников при определении размера должностного оклада директора Гимназии, устанавливаемого по состоянию на 1 сентября.

В случае если в течение календарного финансового года в срок до 31 декабря текущего года фонд экономии оплаты труда не был востребован, то остаток финансовых средств подлежит возврату в вышестоящий финансовый орган и переносу на следующий календарный год не подлежит.

14. Порядок оплаты труда сторожей (вахтеров):

Оплата труда сторожей (вахтеров) осуществляется согласно графиков работы и табелей учета рабочего времени, утвержденных руководителем. Оплата труда сторожей (вахтеров) производится за фактически отработанное время в месяц с применением суммированного учета рабочего времени в расчетном периоде. Расчетным периодом является календарный год.

Сумма выплат, причитающихся к выплате сторожам (вахтерам), рассчитывается исходя из их среднего часового заработка и количества рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Для расчета среднечасового заработка сумма месячного базового оклада и всех действующих стимулирующих и компенсационных выплат, производимых работникам (в пределах минимального размера оплаты труда), делится на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем году.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется делением рабочих часов за год (согласно нормы рабочего времени) на 12 календарных месяцев года.

Сторожакам устанавливаются компенсационные выплаты согласно Трудового кодекса:

- за работу в ночное время в размере 35% от должностного оклада за отработанные в ночное время часы;

- за работу в праздничные дни в двойном размере за отработанные часы.

15. Порядок оплаты замещения отсутствующего работника за исключением учителей.

В случае совмещения двух должностей на время отсутствия другого сотрудника, производится доплата. Согласно статьи 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ). Доплата может быть установлена фиксированной суммой или в процентном отношении к окладу (тарифной ставке) (замещаемого или замещающего по согласованию сторон).

16. Порядок определения уровня образования.

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

16.2. Требования к уровню образования работников, определенные в разделе «Требования к квалификации по разделам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

16.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

16.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Гимназии, ставки заработной платы или должностные

оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

16.5. Учителям-логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы или должностные оклады как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, устанавливаются :

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

- окончившим спец факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

16.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии гимназии, в порядке исключения, могут быть назначены директором Гимназии на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Эти работникам могут быть установлены ставки заработной платы или должностные оклады в пределах диапазона окладов, предусмотренных в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

17. Порядок определения стажа педагогической работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

18. Порядок определения квалификационной категории работников.

18.1. Педагогическим работникам могут быть установлены квалификационные категории по итогам проведения аттестации в соответствии муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. №276 «О порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность».

18.2. Аттестация не педагогического персонала проводится в целях и в сроки, установленные в Положении об аттестации сотрудников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое

административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия №231», относящихся к не педагогическому персоналу.

18.3. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией выплачиваются надбавки за наличие квалификационной категории в размере установленном Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия №231».

18.4. В случаях, предусмотренных законодательством. При присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией устанавливается новый должностной оклад в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, коллективным договором.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Перечень видов выплат компенсационного характера работникам МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе по классному руководству, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3. Компенсационная выплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения.
4. Компенсационная выплата специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов и групп.
5. Компенсационная выплата за наличие квалификационной категории.
6. Компенсационная выплата за наличие высшего образования педагогическим работникам учреждения.
7. Компенсационная выплата за заведование кабинетом педагогическим работникам учреждения.
8. Компенсационная выплата за проверку тетрадей педагогическим работникам учреждения.

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премияльные выплаты по итогам работы.
4. Доплаты и надбавки за почетное звание, научную степень и ученое звание, наличие почетной грамоты от министерств и ведомств.
5. Выплаты педагогическим работникам (молодым специалистам).
6. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций.
7. Единовременное начисление для приведения среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников к целевым показателям.
8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по Указу Президента для педагогических работников.

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Порядок и условия применения компенсационных выплат работникам
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в виде процентов, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе по классному руководству, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются трудовыми договорами или локальными нормативными актами образовательной организации. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Выплата за работу в праздничные и выходные дни производится в двойной размере дневной ставки за день.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются. Директором Гимназии принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Работникам производятся доплаты за специфику работы в учреждении в следующих размерах:

- 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

- 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов и групп.

В случаях, когда работникам установлены доплаты по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки.

4. Педагогическим работникам Гимназии могут быть устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие высшего образования педагогическим работникам учреждения;
- за классное руководство педагогическим работникам;
- за заведование кабинетом педагогическим работникам учреждения;
- за проверку тетрадей педагогическим работникам учреждения;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работником.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается директором Гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогического работника составляет:

- 0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,25 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии второй квалификационной категории до истечения срока ее действия.

Повышающий коэффициент за наличие высшего образования устанавливается в размере 0,2 при наличии высшего профессионального образования. Уровень образования определяется на основании Письма Минобрнауки Российской Федерации от 29 марта 2001 г. № 20-52-1350/20-5.

Педагогическим работникам Гимназии, на которых приказом возложена работа по классному руководству, выполняемая с их письменного согласия, производится выплата 1000 рублей в месяц, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. В месяце, когда работник не отработал полностью норму рабочего времени, выплата производится пропорционально отработанному времени.

Помимо выплат, предусмотренных настоящим пунктом, к выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относится ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Гимназии, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается из расчета 5000 рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, но не более двух выплат ежемесячно денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к выплате за работу по классному руководству.

Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам учреждения также:

- за заведование кабинетом в размере 0,04;
- проверка тетрадей :
- учитель начальных классов — 0,15;
- учитель математики, алгебры, геометрии — 0,15
- учитель русского языка и литературы — 0,15
- учитель иностранного языка (основного) — 0,10
- учитель физики, химии, биологии — 0,10

Методика применения повышающих коэффициентов по занимаемым должностям педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, в учреждении определена в пункте 8 Положения.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Порядок и условия применения стимулирующих выплат работникам
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) или в абсолютных размерах.

Решение об установлении выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и её размере принимается директором Гимназии персонально, в отношении конкретного работника, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре и оформляются приказом директора.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2. Механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяются настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета Гимназии.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется Управляющим советом Гимназии по представлению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии (далее - комиссия). Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом и комиссией учреждения 2 раза в год.

Решение комиссии о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения с указанием вида выплат (доплат), размера (процентное отношение, количество баллов) по каждому виду доплат передается в Управляющий совет для последующего рассмотрения и утверждения. Решение Управляющего совета Гимназии об утверждении распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии оформляется протоколом заседания совета и является основанием для издания приказа директора Гимназии об установлении выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников и их размере персонально в отношении конкретного работника. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря года.

3. Работникам производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Размер стимулирующей выплаты (тыс.руб.)
1	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения)	8,00
2	<p>Интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль питания обучающихся в школе; 1,00 - исполнение функций диспетчера и администратора образовательной системы dnevnik.ru; 3,50 - исполнение функций руководителя предметного ГМО, и ГМО классных руководителей; 0,50 - проведение основных мероприятий в области ГО и ЧС и выполнение обязанностей начальника пункта выдачи СИЗ 3,00 - ведение официального сайта организации в сети «Интернет»; 3,50 - организация развивающей деятельности с детьми раннего возраста (АБВГДейка); 0,50 - организация и руководство мероприятиями оздоровительной кампании в каникулярное время; 1,00 - работа в единой комиссии по осуществлению закупок для нужд Гимназии; 1,00 - размещение информации на официальных сайтах в сети «Интернет»; 3,00 - исполнение функций ответственного за охрану окружающей среды; 2,00 - ведение кружковой работы и работы спортивных секций (за один кружок, спортивную секцию): 0,50 - при делении класса – комплекта на группы за 1 час педагогической нагрузки; 0,50 - исполнение дополнительных функциональных обязанностей лаборанта за 1 час; 0,25 <p>Интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности, в связи с выполнением функций заместителя директора по воспитательной работе и в связи с отсутствием штатной должности заместитель директора по воспитательной работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ведение воспитательной работы; 12,484 <p>Интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности, в связи с выполнением функций заместителя директора по учебной работе и в связи с отсутствием штатной должности заместитель директора по учебно — воспитательной (учебной) работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ведение учебно — воспитательной (учебной) работы; 12,484 	
3	Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы* , устанавливается в случаях необходимости доведения месячной заработной платы работника до уровня	

минимального размера оплаты труда, установленного законодательством: Инженер-электроник Педагог-психолог Преподаватель-организатор ОБЖ Ведущий специалист Заведующий библиотекой Бухгалтер Библиотекарь Специалист по кадрам Секретарь-машинистка Лаборант Дворник Гардеробщик Уборщик служебных помещений Сторож (вахтер) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Размер доплаты устанавливается ежемесячно Приказом директора Гимназии
---	---

*Ежемесячная доплата, которая может быть установлена по указанной должности, при условии, что работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил норму труда на ставку заработной платы.

Конкретный размер доплаты по п. 3.1.3. рассчитывается, как разница между начисленной месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда, пропорционально установленной ставке заработной платы и отработанному времени. При расчете доплаты не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые установлены за выполнение объема работ сверх должностных обязанностей и (или) прямо оговорены законодательно.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Гимназии. Критерии оценки деятельности работников приведены в таблице 1.

Работники учреждения 2 раза в год за период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года заполняют карты компетентности и представляют их в комиссию Гимназии.

Сотрудники, вновь принятые на работу, заполняют карту компетентности на общих основаниях. В случае отсутствия показателей эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат, указанные работники имеют право повторно заполнить карту компетентности на основании личного заявления по истечении не ранее двух месяцев отработанного в данном образовательном учреждении и времени. При заполнении карты компетентности по состоянию на следующую за приемом на работу дату (1 сентября, 1 января) показатели эффективности уменьшаются на сумму баллов установленную в картах компетентности в межрасчетный период.

Работники гимназии, не представившие карту компетентности в комиссию, считаются не имеющими показатели эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат.

Конкретное количество баллов с приставкой «до», устанавливается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, с указанием причин установления указанного количества баллов.

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в следующем порядке:

Производится подсчет баллов каждому сотруднику Гимназии за период, по результатам которого устанавливается выплата за качество выполняемых работ.

После распределения стимулирующих выплат установленных пунктами 3.1., 3.4., 3.5., 3.6. приложения 4, оставшуюся сумму стимулирующей части ФОТ делим на сумму баллов всех категорий сотрудников. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

Стоимость одного балла для всех категорий сотрудников одинакова.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного сотрудника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного сотрудника на текущий период.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, год при наличии экономии по фонду оплаты труда по результатам работы комиссии и с учетом мнения профсоюзного комитета организации или представительного органа работников.

Премия выплачивается пропорционально отработанному времени в периоде, за который он выплачивается, но не более чем на ставку и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством. Максимальная премия по итогам работы не ограничена. Расчетной базой для определения премии является должностной оклад, который был установлен в периоде, за который выплачивается премия. В отдельных случаях, на основании решения комиссии и с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии размер премии может быть установлен в абсолютных значениях.

Основанием для выплаты премии являются:

- отсутствие зафиксированного нарушения Трудового кодекса Российской Федерации;
- отсутствие зафиксированного нарушения статей закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения;
- отсутствие зафиксированных нарушений при обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников на конкретного сотрудника школы;
- добросовестное выполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- отсутствие фактов некачественного выполнения работы, определённой трудовым договором, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);
- отсутствие зафиксированных фактов о несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;

Размер премии конкретного работника может быть увеличена за:

- разработку методических пособий и использование их в работе;
- активное участие в общественной жизни школы;
- состояние кабинета (закрепленного помещения);
- особо высокое качество выполнения должностных обязанностей;
- выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за неё не производится доплата;
- организацию и проведения семинаров, совещаний, круглых столов и т.п. (действительно для администрации школы);

Размер премии директора устанавливается на общих основаниях, утверждается учредителем и выплачивается из общего фонда экономии.

Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения сотрудников под их личную роспись в трёхдневный срок.

3.4. Работникам учреждения при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности может быть установлена стимулирующая надбавка от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (количества часов педагогической работы) в следующих размерах:

- 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки за наличие ученой степени доктора наук или за почетное звание «Народный»;

- 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

- 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки за нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения РФ», почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (Министерства образования РФ), спортивное звание (мастер спорта);

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Работникам, принятым в порядке совместительства (внешнего, внутреннего), а также при расчете доплаты за преподавательскую работу без занятия штатной должности указанная надбавка устанавливается на общих основаниях по всем занимаемым должностям, независимо от ведомственной принадлежности.

3.5. Педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет включительно в целях стимулирования их труда и закрепления в системе образования выплачиваются выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии:

- окончания ими образовательной организации высшего образования и окончивших обучение по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;

- осуществления ими педагогической деятельности в учреждении и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;

- заключения трудового договора с Гимназией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования в год окончания обучения в соответствующей образовательной организации. Срок начала осуществления педагогической деятельности продлевается до трех лет в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации, предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.6. В целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий педагогических работников установить стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы по Указу Президента для педагогических работников.

Размер указанной выплаты рассчитывается пропорционально отработанному времени в периоде, за который она выплачивается. Выплата включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством. Максимальный размер средств, направляемых на указанные выплаты составляет разница между фактической заработной платой педагогических работников и размером целевого показателя средней заработной платы педагогических работников умноженной на количество ставок педагогических работников. Расчетной базой для определения размера выплаты является должностной оклад педагогического работника на момент установления выплаты.

3.7. В целях необходимости исполнения целевых показателей и приведения средней заработной платы отдельным категориям работников, заработная плата которых определяется Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 к ним, и невозможности установить выплату по п. 3.6., указанным категориям может быть выплачено единовременное начисление в течение года по итогам фактически сложившейся заработной платы и установленного целевого показателя.

Таблица 1

Показатели эффективности деятельности работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231 (карта компетентности)

№ п/п	Должность	Критерии оценки качества работы	Показатели	Индикаторы	Количество баллов или размер стимулирующей выплаты	
1.	Педагогический персонал:					
1.1.	- учитель	1) Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся	- положительная динамика среднего уровня обученности;		4	
			- стабильные показатели среднего уровня обученности;		3	
			- отрицательная динамика среднего уровня обученности		0	
Максимальное количество баллов по критерию					4	
		2) Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	- положительная динамика качества обучения;			4
				- стабильные показатели качества обучения;		3
				- отрицательная динамика качества обучения		0
			- доля обучающихся, подтвердивших школьную отметку по результатам внешней, независимой оценки за анализируемый период (кроме ЕГЭ и ГИА-9)		70% и выше	4
					50% - 69%	3
					ниже 50%	0
			- результативность прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ (количество выпускников, сдавших ЕГЭ на 50 баллов и выше)		40% и выше	4
				30%-39%	3	
				20%-29%	1	
		- результативность прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ГИА-9 (доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку)		ниже 20 %	0	
				40% и выше	4	
			30%-39%	3		
			20%-29%	1		
			ниже 20 %	0		
Максимальное количество баллов по критерию					16	
	3) Участие педагога в					

	разработке и реализации основной образовательной программы	- разработчик и исполнитель		3	
		- исполнитель		2	
	Максимальное количество баллов по критерию			3	
	4) Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях				
		- муниципального уровня	- победитель: 3 и более 1-2		4 3
			- призер: 3 и более 1-2		2 1
		- регионального уровня	- победитель (1 и более) - призер (1 и более) - участник (1 и более)		4 3 1
		- федерального уровня	- победитель (1 и более) - призер (1 и более) - участник (1 и более)		5 4 2
	Максимальное количество баллов по критерию			25	
	5) Руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся				
		- на муниципальном уровне	- победитель (1 и более) - призер (1 и более) - участник (1 и более)		3 2 1
		- на региональном уровне	- победитель (1 и более) - призер (1 и более) - участник (1 и более)		4 3 2
	Максимальное количество баллов по критерию			15	
	6) Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	победитель			3
		призер			2
участник				1	
Максимальное количество баллов по критерию			3		
7) Наличие и уровень					

	распространения передового педагогического опыта	- проведение открытых уроков, мероприятий	на муниципальном уровне на школьном уровне (2 и более) на школьном уровне (1)	2 2 1
		- выступления на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, конференциях школьного и муниципального уровней	на муниципальном уровне на школьном уровне (2 и более) на школьном уровне (1)	2 1 1
		- презентация своей педагогической деятельности в средствах массовой информации, публикация собственных творческих работ и работ обучающихся	на муниципальном уровне на школьном уровне	2 1
	Максимальное количество баллов по критерию			16
	8) Реализация дополнительных проектов	- участие в дополнительных проектах школьного уровня		1
		- участие в дополнительных проектах муниципального уровня		2
		- участие в дополнительных проектах регионального уровня		3
		- участие в дополнительных проектах федерального уровня		4
	Максимальное количество баллов по критерию			10
	9) Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	- организация длительных экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен ОУ (по предмету)		2
		- организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен ОУ (по предмету)		2
		- отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб		2
	Максимальное количество баллов по критерию			6
	10) Создание элементов образовательной	- использование цифровых ресурсов в образовательном процессе	использует не использует	1 0

		инфраструктуры	- работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения на уроке	использует не использует	1 0	
		Максимальное количество баллов по критерию			2	
		Максимальное количество баллов			100	
1.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1) Мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	- положительная динамика среднего уровня обученности;		4	
			- стабильные показатели среднего уровня обученности;		3	
			- отрицательная динамика среднего уровня обученности		0	
		Максимальное количество баллов по критерию				4
		2) Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	- положительная динамика качества обучения;		4	
			- стабильные показатели качества обучения;		3	
			- отрицательная динамика качества обучения		0	
		Максимальное количество баллов по критерию				4
		3) Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	- разработчик и исполнитель		2	
			- исполнитель		1	
		Максимальное количество баллов по критерию				2
		4) Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях	- муниципального уровня	- победитель: 3 и более	4	
				1-2	3	
				- призер: 3 и более	2	
- регионального уровня	1-2		1			
	- победитель (1 и более)		4			
	- призер (1 и более)		3			
- федерального уровня	- участник (1 и более)	2				
	- победитель (1 и более)	5				
	- призер (1 и более)	4				
		- участник (1 и более)	3			

Максимальное количество баллов по критерию			27	
5) Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне	- муниципального уровня	- победитель: 3 и более 1-2	4 3	
		- призер: 3 и более 1-2	2 1	
	- регионального уровня	- победитель (1 и более) - призер (1 и более) - участник (1 и более)	4 3 2	
	- федерального уровня	- победитель (1 и более) - призер (1 и более) - участник (1 и более)	5 4 3	
	Максимальное количество баллов по критерию			27
	6) Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	доля юношей призывного возраста, поставленных на учет	100% ниже 100%	5 0
Максимальное количество баллов по критерию			5	
7) Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	победитель		3	
	призер		2	
	участник		1	
Максимальное количество баллов по критерию			3	
8) Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	- проведение открытых уроков, мероприятий	на муниципальном уровне на школьном уровне	5 3	
	- выступления на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, конференциях школьного и муниципального уровней	на муниципальном уровне на школьном уровне	3 2	
	- презентация своей педагогической деятельности в средствах массовой информации, публикация собственных творческих работ и работ учащихся	на муниципальном уровне на школьном уровне	3 2	
	Максимальное количество баллов по критерию			18

		9) Создание элементов образовательной инфраструктуры	- использование цифровых ресурсов в образовательном процессе	использует не использует	2 0
			- работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения на уроке	использует не использует	3 0
			- укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ, школы	активно периодически	5 2
		Максимальное количество баллов по критерию			10
		Максимальное количество баллов			100
1.3.	Учитель-логопед	1) Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	- положительная динамика среднего уровня обученности;		10
			- стабильные показатели среднего уровня обученности;		5
			- отрицательная динамика среднего уровня обученности		0
		Максимальное количество баллов по критерию			10
		2) Организация внеклассной работы по предмету	По количеству мероприятий:	3 и более	10
				1-2	5
		Максимальное количество баллов по критерию			10
		3) Создание элементов образовательной инфраструктуры	- использование цифровых ресурсов в образовательном процессе	активно	10
				периодически	5
				на каждом занятии	10
		периодически	5		
		- оформление кабинета	в соответствии с требованиями	10	
	Максимальное количество баллов по критерию			30	
	4) Наличие и уровень распространения передового	- проведение открытых уроков, мероприятий	на муниципальном уровне	10	
			на школьном уровне	5	

		педагогического опыта	- выступления на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, конференциях школьного и муниципального уровней	на муниципальном уровне на школьном уровне	7 4
			- презентация своей педагогической деятельности в средствах массовой информации, публикация собственных творческих работ и работ учащихся	на муниципальном уровне на школьном уровне	7 4
		Максимальное количество баллов по критерию			37
		5) Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	По количеству мероприятий:	3 и более 1-2	7 4
		Максимальное количество баллов по критерию			7
		6) Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	- разработчик и исполнитель		2
			- исполнитель		1
		Максимальное количество баллов по критерию			2
		Максимальное количество баллов			100
1.4.	Заместитель директора по УВР и ВР	1) Уровень освоения обучающимися школы образовательных стандартов по предметам учебного плана	Соотношение количества успевающих обучающихся за отчетный период к численности обучающихся. Соотношение количества успевающих на «4» и «5» обучающихся за отчетный период к численности обучающихся.	100% 90% - 99% менее 90%	10 5 0
		2) Динамика индивидуальных образовательных	- доля обучающихся, подтвердивших школьную отметку по результатам внешней, независимой оценки за анализируемый период (кроме ЕГЭ и ГИА-9)	70% и выше 50% - 69% ниже 50%	5 3 0

	результатов обучающихся школы	- результативность прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ (количество выпускников, сдавших ЕГЭ на 70 баллов и выше)	40% и выше 30%-39% 20%-29% ниже 20 %	5 3 1 0
		- результативность прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ГИА-9 (доля обучающихся, подтвердивших годовую отметку)	40% и выше 30%-39% 20%-29% ниже 20 %	5 3 1 0
	3) Результативность урочной и внеурочной деятельности	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций различных уровней: - муниципального, - регионального, - федерального и международного	победитель победитель призер победитель призер участник	5 7 5 10 7 5
	Эффективность управленческой деятельности:			
	4) Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации.	Соотношение количества подтвердивших заявленную категорию к количеству поданных заявлений на аттестацию	100% 90% - 99% ниже 90%	10 5 0
	5) Высокий уровень организации курсовой системы	Соотношение количества учителей, прошедших курсовую подготовку к количеству всех учителей	20% 10% - 19% ниже 19%	10 5 0
	6) Профессиональные достижения педагогов	Подготовка победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства	- победитель; - призер	5 3
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических советов, фестивалей и других мероприятий (в том числе трансляция обобщённого педагогического опыта учителей)	- на муниципальном уровне, - на школьном уровне	10 5

	7) Позитивная динамика инновационной деятельности	<p>Методическая помощь в реализации инноваций педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение авторских, учебных программ; - апробация учебников - участие педагогов в экспериментально-исследовательской деятельности; 	<p>внедрение авторских, учебных программ;</p> <p>разработка учебных программ.</p> <p>апробация новых учебников.</p> <p>участие в федеральном эксперименте;</p> <p>участие в региональном эксперименте;</p> <p>участие в муниципальном эксперименте</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p>
	<p>Внедрение современных образовательных технологий:</p> <p>8) Использование учителями ЭОР, наличие у них собственного информационного пространства (ИП).</p> <p>9) Дистанционное обучение, консультирование учителями учащихся.</p> <p>10) Качественное ведение электронного журнала учителями</p>	<p>Соотношение количества учителей, использующих ЭОР и ИП, к количеству всех учителей</p> <p>Соотношение количества учителей, организовавших ДО, к количеству всех учителей</p> <p>Соотношение количества учителей, систематически ведущих электронный журнал, к количеству всех учителей.</p>	<p>80% - 100%</p> <p>50% - 79%</p> <p>ниже 50%</p> <p>80% - 100%</p> <p>50% - 79%</p> <p>ниже 50%</p> <p>80% - 100%</p> <p>50% - 79%</p> <p>ниже 50%</p>	<p>5</p> <p>3</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>0</p>

		11) Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Наличие собственных публикаций (в том числе трансляция педагогического опыта) Своевременное и достоверное наполнение информацией по своему направлению работы школьного сайта Отсутствие обоснованных жалоб в адрес заместителя директора со стороны родителей		10 5 5
Максимальное количество					100

№ п/п	Должность	Критерии оценки качества работы	Показатели	Количество баллов или размер стимулирующей выплаты
2	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих			
2.1.	Главный бухгалтер	1. Качество ведения бухгалтерского учета учреждения	Соответствие законодательству Соответствует Имеются нарушения, не влияющие на достоверность данных учета Имеются нарушения, влияющие на достоверность данных учета Не соответствует	до 40 баллов до 30 баллов до 20 баллов - 0 баллов
		2. Качество и своевременность предоставления бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды.	Отсутствие нарушений, повлекших применение штрафных санкций, пени Наличие нарушений, повлекших применение штрафных санкций, пени	40 баллов - 0 баллов

		3. Качество ведения документооборота	Соответствие руководящим документам Соответствует Не соответствует	до 5 баллов - 0 баллов
		4. Участие в комиссиях	Количество комиссий 1 комиссия 2 и более комиссии	до 5 баллов - 0 баллов
		5. Соблюдение трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие дисциплинарных взысканий	до 5 баллов - 0 баллов
Максимальное количество баллов				100
2.2.	Заместитель главного бухгалтера	1. Качество ведения бухгалтерского учета учреждения и экономической работы.	Соответствие законодательству Соответствует Имеются нарушения, не влияющие на достоверность данных учета Имеются нарушения, влияющие на достоверность данных учета Не соответствует	до 40 баллов до 30 баллов до 20 баллов - 0 баллов
		2. Качество и своевременность предоставления бюджетной бухгалтерской, экономической и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды.	отсутствие нарушений, повлекших применение штрафных санкций, пени наличие нарушений, повлекших применение штрафных санкций, пени	до 40 баллов - 0 баллов
		3. Качество ведения документооборота	Соответствие руководящим документам Соответствует Не соответствует	до 5 баллов - 0 баллов
		4. Участие в комиссиях	Количество комиссий 1 комиссия 2 и более	до 5 баллов - до 10 баллов

		5. Соблюдение трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие дисциплинарных взысканий	до 5 баллов - 0 баллов
Максимальное количество баллов				100
2.3.	Бухгалтер	1. Качество ведения бухгалтерского учета учреждения	Соответствие законодательству Соответствует Имеются нарушения, не влияющие на достоверность данных учета Имеются нарушения, влияющие на достоверность данных учета Не соответствует	до 40 баллов до 30 баллов до 10 баллов - 0 баллов
		2. Качество и своевременность предоставления бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды.	отсутствие нарушений, повлекших применение штрафных санкций, пени наличие нарушений, повлекших применение штрафных санкций, пени	до 40 баллов - 0 баллов
		3. Качество ведения документооборота	Соответствие руководящим документам Соответствует Не соответствует	до 5 баллов - 0 баллов
		4. Участие в комиссиях	Количество комиссий 1 комиссия 2 и более	до 5 баллов - до 10 баллов
		5. Соблюдение трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	Отсутствие дисциплинарных взысканий Наличие дисциплинарных взысканий	до 5 баллов - 0 баллов

Максимальное количество баллов				100
2.4	Специалист по кадрам:	1. Качество исполнения служебных материалов: писем, запросов и др.	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		2. Контроль за исполнением сотрудниками учреждения приказов, распоряжений, соблюдение сроков выполнения.	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		3. Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	наличие и использование наличие отсутствие	до 60 до 30 0
		4. Качество оформления и ведения личных дел сотрудников учреждения.	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		5. Качественное ведение документации, архивной документации.	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
Максимальное количество баллов				300
2.5	Инженер-электроник	1. Своевременное проведение инвентаризации информационных систем	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		2. Ведение документации в рамках исполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		3. Оперативность выполнения работы по организации управленческого и учебного процессов	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		4. Сохранение материальных ценностей, оборудования в рабочем состоянии	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		5. Своевременное обновление программного обеспечения и устранения неполадок в работе программы	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0

Максимальное количество баллов			300	
2.6	Заведующий хозяйством	1. Своевременное обеспечение работников организации предметами, необходимыми для нормальной деятельности организации	Наличие на складе необходимых материалов 100% 80% ниже 50%	до 20 До 10 0
		2. Подготовка и проведение текущего ремонта здания и опрессовки отопительной системы.	Своевременное приобретение необходимых материалов; получение акта на опрессовку 100% 80% ниже 50%	до 50 до 30 0
		3. Экономия тепло-, водо- и энергоресурсов.	Своевременная подача показаний приборов в снабжающую организацию, анализ и принятие необходимых мер по экономии без замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 40 до 20 0
		4. Своевременное прохождение обучения по электро- и теплобезопасности	Отсутствие просроченных протоколов проверки знаний Наличие просроченных протоколов проверки знаний	до 20 0
		5. Обеспечение в рабочем состоянии СИЗ и средств пожаротушения	Своевременная поверка СИЗ, перезарядка огнетушителей, приобретение новых; отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций 1-2 замечания более 3 замечаний	до 30 до 20 0

		6. Работа по своевременному списанию и постановке на учёт материальных ценностей	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 50 до 30 0
		7. Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами.	Оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и своевременное устранение нарушений: без замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 40 до 10 0
		8. Содержание прилегающей территории	Контроль за состоянием школьной территории и прилегающих территорий: без замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 40 до 20 0
		9. Оформление договоров на поставку товаров работ и услуг	без замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 10 до 5 0
Максимальное количество баллов				300
2.7	Лаборант	1. Сохранение материалов и материальных ценностей, оборудования в рабочем состоянии	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		2. Качество ведения рабочей документации	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		3. Отсутствие нарушений по результатам проверки техники безопасности	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		4. Отсутствие жалоб со стороны работников на качество организационных мероприятий	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0

		5. Своевременное оформление заявок на получение и покупку оборудования	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
Максимальное количество баллов				300
2.8	секретарь-машинистка	1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	До 40 До 20 0
		2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 30 до 10 0
		3. Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 40 до 20
		4. Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30
		5. Ведение архивной документации	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 50 до 30
		6. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 30 0
		7. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.). Регулярное повышение квалификации		до 20 до 5 0
Максимальное количество баллов				300
2.9	Библиотекарь	1. Обращаемость фондов литературы (кроме учебников)	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 40 0
		2. Посещаемость	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 40 0

		3. Организация и проведение массовых мероприятий, просветительской работы	отсутствие замечаний 1-2 замечания более 3 замечаний	до 60 до 40 0
		4. Использование элементов образовательной инфраструктуры	- ведение электронных каталогов всего фонда: - постоянно - периодически	до 60 до 20
			- работа с медиатекой: - постоянно - периодически	до 60 до 20
Максимальное количество баллов				300

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы работников	Критерии оценки качества работы	Показатели	Индикаторы	Количество баллов или размер стимулирующей выплаты
3.	Должности руководителей структурных подразделений				
3.1	Заведующий библиотекой	1) Обращаемость фондов литературы (кроме учебников)	Соотношение общего количества библиотечного фонда (кроме учебников) к общему количеству книговыдач	100%	до 60
				80% - 99%	до 40
		менее 80%	0		
		2) Посещаемость	По среднему количеству посещений на 1 читателя в год	80% - 100%	до 60
				60% - 79%	до 40
менее 60%	0				
3) Организация и проведение массовых мероприятий, просветительской работы	По количеству мероприятий	6 и более	до 60		
		3-5	до 40		
менее 3	0				
4) Использование элементов образовательной инфраструктуры	- ведение электронных каталогов всего фонда - работа с медиатекой	постоянно	до 60		
		периодически	до 20		
Максимальное количество баллов					300

Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Порядок установления заработной платы руководителя
МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

1. Заработная плата директора Гимназии состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер заработной платы директору Гимназии (размер должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается учредителем ежегодно на начало календарного года на основании докладной записки начальника городского администрации ЗАТО Знаменск, согласованной с финансовым управлением администрации ЗАТО Знаменск и начальником управления по социальной политике администрации ЗАТО Знаменск.

2. Размер оклада (должностного оклада) директора Гимназии устанавливается учредителем ежегодно на начало календарного года и фиксируется в трудовом договоре.

Для определения оклада (должностного оклада) директора вводится повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = C/Ч_{осн} \times K$, где:

$O_{рук.}$ - должностной оклад руководителя;

C - сумма должностных окладов и компенсационных выплат основных работников учреждения;

$Ч_{осн}$ - штатная численность основных работников;

K - коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

$K = Обал/100$,

где:

$Обал$ - общее количество баллов по объемным показателям учреждения.

3. Коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления, устанавливается в зависимости от суммы баллов по объемным показателям учреждения.

Расчет объемных показателей, характеризующих масштаб и уровень управления, производится на основании таблицы 2.

Коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления, определяется городом администрации ЗАТО Знаменск на начало календарного года за предшествующий учебный год, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления, определенный до начала ремонта.

В случае изменения размера должностного оклада директора Гимназии, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада директора.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Гимназии учредителем в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Руководителю учреждения, осуществляющего педагогическую деятельность без занятия штатной должности, за выполнение руководителя учреждения, с его согласия, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с основной работой определенной

трудовым договором дополнительной работы, связанной с осуществлением педагогической деятельности, производится компенсационная выплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. Предельный объем педагогической (учебной) нагрузки, который выполняется директором Гимназии, устанавливается учредителем.

5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада;

2) ежемесячная выплата за качество выполняемых работ до 250% от должностного оклада. Оценка результатов деятельности руководителей образовательных организаций производится на основании показателей эффективности, установленных в таблице 3.

Размеры ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ директору Гимназии устанавливаются учредителем ежегодно на начало календарного года по итогам оценки эффективности деятельности директора Гимназии за прошедший учебный год дополнительным соглашением к трудовому договору с руководителем учреждения.

3) ежемесячная надбавка в размере 10% от оклада за почетное звание «Заслуженный», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (Министерства образования РФ). Данная надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4) премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование директора производится по итогам работы за месяц, квартал, год при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета на основании правового акта работодателя.

Условиями премирования руководителя учреждения являются:

1) качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных Уставом образовательной организации, должностной инструкцией руководителя учреждения;

2) представление планов работы в установленные сроки, качественное и своевременное их выполнение;

3) качественное исполнение требований, предусмотренных законодательством и нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и Астраханской области, исполнение правовых актов органов местного самоуправления ЗАТО Знаменск;

4) оперативная и качественная, в соответствии с установленными требованиями, подготовка документов, относящихся к компетенции учреждения, в том числе по рассмотрению обращений граждан и юридических лиц;

5) проявление инициативы, повышение профессиональных знаний, поддержание уровня квалификации, достаточного для исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей;

6) своевременное и качественное выполнение заданий работодателя.

Премия выплачивается пропорционально отработанному времени и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством. Максимальная премия по итогам работы не ограничена.

Выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) директора устанавливаются учредителем персонально и отражаются в трудовом договоре.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждением

№ п/п	Объемные показатели	Количество баллов
1	2	3
1.	Количество обучающихся (чел.): до 100; от 101 до 250; от 251 до 500; от 501 до 750; от 751 до 1000; от 1001 до 1500; от 1501 до 2000; от 2001 до 2500; от 2501 и выше	100 110 120 130 140 150 160 170 180
2.	Количество зданий, находящихся на балансе учреждения (ед-ц): до 3; от 4 до 10; 11 и выше	10 20 30
3.	Площадь зданий, находящихся на балансе учреждения (кв. м): до 1000; от 1001 до 5000; от 5001 и выше	10 20 35
4.	Площадь земельных участков, находящихся в пользовании учреждения (кв. м): до 1000; от 1001 до 5000; от 5001 и выше	10 20 30
5.	Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения, и годных к эксплуатации (ед-ц): от 1 до 5; от 6 до 10; от 11 до 20; от 21 до 40; от 41 и выше	5 7 8 9 10
6.	Наличие на балансе оборудованных спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений, котельной, очистных и других сооружений (ед-ц): до 3; от 4 до 7; от 8 и выше	5 10 15

При расчете объемных показателей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Показатели эффективности деятельности руководителя МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231

№ п/п	Группа показателей	Наименование показателя	Единица измерения	вес
1.	Показатели качества (результат)	Удельный вес численности обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности обучающихся (региональный этап)	количество человек*	4
		Удельный вес численности обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности обучающихся (муниципальный этап)		4
2.		Превышение среднерегионального (муниципального) значения результатов ГИА, полученных выпускниками, освоившими программы общего образования по математике	отношение*	
		по результатам ГИА-9		7
		по результатам ГИА-11		7
3.		Превышение среднерегионального (муниципального) значения результатов ГИА, полученных выпускниками, освоившими программы общего образования по русскому языку	отношение*	
		по результатам ГИА-9		7
		по результатам ГИА-11		7
		Удельный вес числа несовершеннолетних, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних		4

4.		Доля обучающихся, вовлеченных в региональные спортивно-массовые мероприятия: - президентские спортивные игры (участники, победители и призеры) - президентские состязания (участники, победители и призеры) - ГТО (победители и призеры)		4 4 7
5.	Система оценки	Наличие и функционирование инструментария внутренней системы оценки качества предоставления образовательной услуги (<i>обязательное условие – разработка критериев качества инструментария и публикация системы оценки на сайте учреждения</i>)	процент соответствия критериям**	3
6.	Условия	Доля обучающихся, зарегистрированных на едином региональном образовательном портале, обеспечивающем свободный доступ к образовательным ресурсам, в общей численности обучающихся	процент*	4
7.		Доля персональных компьютеров, используемых в учебном процессе (в т.ч. и во внеурочной деятельности) от общего числа персональных компьютеров, имеющихся в учреждении всего	процент*	3
8.		Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в общей численности обучающихся	процент*	4
		Доля обучающихся, занимающихся в одну смену, в общей численности обучающихся учреждения	процент*	4
9.		Обеспеченность доступностью для обучения и пребывания в учреждении лиц с ограниченными возможностями здоровья (при условии разработки дополнительной системы критериев обеспеченности доступности)	процент соответствия критериям*	3
10.		Соответствие условий реализации образовательных программ установленным лицензионным требованиям	процент*	4
11.		Доля старшеклассников учреждения, которым предоставлена возможность выбора профиля обучения, в общей численности обучающихся старших классов		3
12.		Доля обучающихся, посещающих кружки спортивной направленности и (или) спортивные клубы, созданные при учреждении, от общего количества обучающихся		4
13.		Соответствие учреждения санитарно-эпидемиологическим требованиям к образовательному процессу		4
14.		Условия - кадры	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников	процент*
15.	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации в объеме, не менее 36 часов		процент*	4
16.	Доля руководящих работников учреждения, имеющих специальное образование в области менеджмента, маркетинга, закупок			4

17.	Распределение ресурсов - кадры	Отношение численности обучающихся в расчете на 1 педагогического работника в учреждении	человек**	4
18.		Соответствие уровня средней заработной платы педагогических работников установленным коэффициентам: педагогических работников учреждения к уровню средней заработной платы в экономике региона		6
19.	Привлечение ресурсов	Размер внебюджетных средств (в расчете на одного обучающегося), привлеченных учреждением за отчетный период за счет:	руб.*	
		грантов, конкурсных мероприятий, пожертвований		3
ИТОГО				115

* Оценка значений по показателю производится по двум критериям:

- 1) соответствие среднерегionalному значению;
- 2) динамика значения в данном учреждении по показателю.

** Оценка значения по показателю производится по двум критериям:

- 1) соответствие критериальному значению;
- 2) динамика значения в данном учреждении по показателю.

Приложение 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно-территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231»

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных образовательных организаций ЗАТО Знаменск

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа должностей	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в рублях
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	11 276
		2 квалификационный уровень	12 712

2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	8806
		2 квалификационный уровень	9590
		3 квалификационный уровень,	9660
		в том числе методист гороо администрации ЗАТО Знаменск	10075
		4 квалификационный уровень*	9800
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7117
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	7583
		2 квалификационный уровень	8342
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		9838
Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии			
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		6362
Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников			

1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	2 квалификационный уровень	9762
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	7116
		2 квалификационный уровень	7349
2.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	7634
		2 квалификационный уровень	7884
		4 квалификационный уровень	9371
3.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	9689
		2 квалификационный уровень	10256
		3 квалификационный уровень	10524

		4 квалификационный уровень	10608
		5 квалификационный уровень	10691
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	11025
		2 квалификационный уровень	11276
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	6681
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	7117
		2 квалификационный уровень	7985

*Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с подпунктом 7.1. пункта 7 настоящего Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени не ниже – 9800 руб.