

**ПРОЕКТ ПОЛОЖЕНИЯ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**государственного бюджетного образовательного учреждения города**  
**Москвы гимназии №1505 «Московской городской педагогической**  
**гимназии-лаборатории».**

Введено в действие приказом  
от 00.00.2012 № 000

Утверждено

Директор ГБОУ гимназия №1505

на собрании трудового  
коллектива 00.00.2012 г.

\_\_\_\_\_ Л.А.Наумов

ГБОУ гимназия №1505

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы гимназии №1505 «Московской городской педагогической гимназии-лаборатории», реализующего, образовательные программы основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, направленной на повышение доходов работников государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы гимназии №1505 «Московской городской педагогической гимназии-лаборатории». (далее – Гимназии).

**1.2.** Правовым основанием введения в Гимназии данной системы оплаты труда являются ст. 29, 41 Закона РФ «Об образовании»; ст. 144, 145, 147, 149, 151, 152, 153, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 25.11.2009 года № 267-ФЗ; постановление Правительства РФ от 03.04.03 № 191; единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год, постановление Правительства Москвы от 03.08.2010 года № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 28.12.2010 года № 1080-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, Постановление Правительства Москвы от 31 августа 2012 г. N 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной

системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

**1.3.** Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Москвы и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа исполнительной власти города Москвы.

Системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;
- мнений соответствующих профсоюзов, отраслевых объединений работодателей.

**1.4.** Заработная плата работников Гимназии, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой указанным работникам до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**1.5.** Штатное расписание формируется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №76\н от 26 августа 2010г «Об утверждении единого квалификационного справочника...», индексы по должностям устанавливаются учреждением самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии. Индекс применяется к минимальной заработной плате по городу Москва, устанавливаемой на основании Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

**1.6.** Для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс заработная плата устанавливается в соответствии с их учебной нагрузкой.

## **2. Формирование фонда оплаты труда гимназии**

Формирование фонда оплаты труда (*далее - ФОТ*) Гимназии осуществляется в пределах объема средств, утвержденного сметой

образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год и на основании постановлений Правительства Москвы от 03.08.2010 года № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», от 28.12.2010 года № 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы». Расчет объема средств производится путем умножения численности учащихся (на начало учебного года по состоянию на 01 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности №ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов) по категории и специфике обучения на утвержденный норматив и соответствующие коэффициенты на определенный период.

Гимназия самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназия № 1505»:

- формирование фонда оплаты труда Гимназии (ФОТ);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатными единицами Гимназии;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников Гимназии, предусмотренных штатными единицами.

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

**3.1.** Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и определяется по формуле:

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

Значение **ФОТст** составляет – не менее 15 % (данное значение Гимназия определяет самостоятельно в диапазоне 15-30 %).

**3.2.** Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Гимназии, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель);

- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель группы продлённого дня, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель и др.);
- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, руководители структурных подразделений);
- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, секретарь, и др.);
- младший обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщики, дворник, и др.)

Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

**ФОТб = ФОТпп + ФОТтип+ФОТауп+ФОТувп+ФОТмоп** , где

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

**ФОТтип** – фонд оплаты труда для иных категорий педагогических работников;

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

**3.3.** Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах **ФОТб** базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТпп**), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой указанным работникам до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, не превышает 15,1% от **ФОТпп**.

**3.4.** Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТпп = ФОТб * ПП,}$$

где:

**ФОТпп** – фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**ФОТб**– базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

**ПП** – доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Значение ПП на текущий год устанавливается Советом Гимназии и не может быть менее 70%.

**3.5.** Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников представляют собой базовый оклад (базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы), умноженной на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалифицированной группы и уровня. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников гимназии, а также выплаты компенсационного характера (в абсолютном значении или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором гимназии.

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

**3.6.** Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов образовательного учреждения.

**3.7.** Распределение Фонда стимулирования происходит на основании Положения о Фонде стимулирования (см. Приложение №1).

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе.**

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

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

Значение **ФОТ<sub>сп</sub>** – до 30 % (данное значение гимназия определяет самостоятельно).

**4.2.** Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за квалификационную категорию педагога, коэффициенты, учитывающие деление класса на группы

при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов, прочее).

**4.3.** Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз).

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается ГБОУ самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату общего фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), по формуле, указанной в п.4.5

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

**ФОТо \* 34**

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} * 34}{(a1 * v1 + a2 * v2 + a3 * v3 + \dots + a10 * v10 + a11 * v11) * 52},$$

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

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

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

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

## **5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

**5.1.** Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$Oy = (Стп * У * Чаз * K2) * A + Днз + ФОТсп$  если это класс и

$Oy = (Стп * У * Чаз * K2) * A + Стп * У * Чаз * (K1 + A - 2) + Днз + ФОТсп$ , если обучение осуществляется в подгруппе, где:

Oy - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У – среднее количество обучающихся в классе (постоянная величина – 25 учащихся при проведении занятий целым классом и 12,5 при проведении занятий в подгруппе;

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

K1 – повышающий коэффициент за проведение урока в подгруппе (для преподавателей иностранного языка = 3,7, для остальных предметов - 2);

K2 – коэффициент за сложность предмета:

1,15 для математики, русского языка, литературы, иностранных языков

1,1 для истории, химии, физики, биологии, информатики, обществознания, географии;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз – доплата за неаудиторную занятость

**5.2.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (A) устанавливается в следующих размерах:

**1,05** - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, или педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности;

**1,10** - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

**1,15** - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

**1,2** - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный учитель РФ»;

**1,25** - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию и ученую степень доктора наук.

Решением Совета Гимназии срок действия квалификационной категории может быть продлен педагогическим работникам, приступившим к выполнению должностных обязанностей по выходу из декретного отпуска на срок не более 1 года.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер должностного оклада работника устанавливается на определенный период и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер должностного оклада работника пересматривается не реже одного раза в год (на начало учебного года).

Размер должностного оклада в течение учебного года может быть пересмотрен в следующих случаях:

1. Существенное изменение стоимости ученико-часа при изменении параметров государственного задания и (или) количества обучающихся – по инициативе директора;
2. Изменение количества учебных часов – по инициативе заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
3. Изменение квалификационной категории педагогического работника – по инициативе работника (при получении или подтверждении категории) или по инициативе заместителя директора по учебно-воспитательной работе (при истечении срока действия квалификационной категории);

## **6.Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников.**

**6.1.** Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{С},$$

где,

ФОТ<sub>сп</sub> – специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ<sub>пп</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

**6.2.** Доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не может



быть ниже 10 процентов.

**6.3.** Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТсп), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами Гимназии:

доплаты за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов, включена в коэффициент за сложность предмета

- доплата за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград, определяется гимназией самостоятельно и входит с состава Фонда стимулирования (см. приложение №1).

**6.4.** Выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 6.3., устанавливаются по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.

**6.5.** В случае экономии ФОТс Гимназия имеет право ежемесячно перераспределять неиспользованные средства в ФОТст учителей и осуществлять выплаты согласно решению органа государственного управления общеобразовательного учреждения.

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

**7.1.** Работникам Гимназии могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается приказом директора, на основании аттестации рабочих мест и по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии (вредные условия труда для учителей учитываются в коэффициенте сложности и приоритетности предмета);

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

**7.2.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**7.2.1.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для работников Гимназии может применяться почасовая оплата:

- за ученико-часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за ученико-часы педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в школе.

Размер оплаты за ученико-час при почасовой оплате соответствует утвержденной школы стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за один час педагогической работы при почасовой оплате определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за работу за отсутствующего учителя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

**7.2.2.** . Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: заведование учебными мастерскими, кабинетами, учебно-опытными участками, и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

**7.2.3.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются Гимназией к должностному окладу (ставке заработной платы) работника.

**Положение о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда государственного образовательного учреждения  
Гимназия №1505, г. Москва**

г. Москва

21 сентября 2012 года

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников государственного образовательного учреждения Гимназия №1505 (далее по тексту – образовательное учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Система стимулирующих выплат образовательного работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**2. Условия премирования**

Наименование должности	Основания для премирования
1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (результаты подготовки призеров олимпиад различного уровня).
	Позитивные результаты руководства исследовательской деятельностью гимназистов (результаты конкурсов и конференций различного уровня).
	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижения количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций).
	Результативность проведения общешкольных мероприятий.
	Результативность участия в городских мероприятиях и проектах
	Качественная организация и проведение массовых культурных мероприятий, как внутренних, так и выездных (праздники, концерты, конференции, педагогические мастерские и другие)
	Результаты руководства проектной деятельностью гимназистов.
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе	Качественная организация предпрофильного и профильного обучения
	Высокий уровень достижения показателей реализации программы развития образовательного учреждения
	Высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и иные общественные органы)
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
	Сохранение контингента обучающихся
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения
	Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Качественное представление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог,	Результаты коррекционно-развивающей работы с обучающимися

социальный педагог	Качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь, сотрудники музея	Высокая читательская активность обучающихся
	Результативность пропаганды чтения, как формы проведения культурного досуга
	Результативность проведения общешкольных мероприятий и участие в городских мероприятиях и проектах
	Высокий уровень оформления тематических выставок
Обслуживающий персонал (уборщица, электрик и иные работники)	Высокий уровень проведения уборок, в том числе генеральных
	Качество содержания участка в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

### 3. Порядок премирования

- 3.1. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом гимназии, на основании представления руководителя образовательного учреждения.
- 3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий совет гимназии, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (см. приложение 2).
- 3.3. Руководствуясь п. 2 настоящего положения Совет гимназии принимает решение порядке выплаты премий в текущем учебном году (при необходимости – в текущем полугодии).
- 3.4. На основании решения Совета гимназии директор 1 раз в четверть издает приказ о выплате премий.

### Приложение 2

#### Критерии для выплаты стимулирующей части заработной платы учителя

Критерий	Пояснения	Документ	Баллы
<b>Достижения учащихся</b>			
1. Динамика образовательных достижений учащихся в рамках классно-урочной работы	Методобъединение выбирает критерий, по которому определяется динамика образовательных достижений учащихся	Отчеты ведущих специалистов на основе анализа административных к/р, справок по результатам экзаменов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отчет педагога не представлен (-)</li> <li>• Динамика отрицательная (-)</li> <li>• Динамики нет</li> <li>• Динамика положительная</li> </ul>
2. Качество знаний учащихся		Отчет заместителя директора по УВР на основании журнала	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество знаний по предмету ниже среднестатистической гимназической нормы (качество знаний за 3 последних года)</li> <li>• Качество знаний выше среднестатистической гимназической нормы</li> </ul>
3. Результаты итоговой аттестации (ГИА и ЕГЭ)		Отчет заместителя директора по УВР на основе протоколов ЕГЭ и ГИА	Баллы начисляются, если, <ul style="list-style-type: none"> <li>• средний балл группы, сдававших ЕГЭ (ГИА) по предмету выше среднего балла по городу;</li> <li>• Общее количество учеников, набравших балл выше ТБ2 выше среднего по городу</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Δ высшего и низшего балла 20 балл;</li> <li>• особые достижения (100 баллов)</li> </ul>
4. Достижение учащихся на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях и т.д.		Сертификаты, грамоты, приказы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Победитель (призер) окружного уровня</li> <li>• Победитель (призер) городского уровня</li> <li>• Победитель (призер) всероссийского и международного уровня</li> </ul>
5. Премияльные выплаты по итогам конкретной работы с учащимися	Консультирование проектных групп; проведение деловых игр, практикума, профориентационной карусели, участие в дне открытых дверей и т.п.		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<b>Профессиональные достижения</b>			
6. Использование ИКТ в учебном процессе		Планирование с указанием ЦОР, отчет по сайту гимназии	<ul style="list-style-type: none"> <li>• использует на уроках ЦОР;</li> <li>• создает и использует ЦОР;</li> <li>• на сайте гимназии выкладывает материалы для учащихся.</li> </ul>
7. Проведение семинаров, мастер-классов, выступлений (распространение педагогического опыта)		Сертификаты, тексты работ, ссылки в Internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• гимназия</li> <li>• округ</li> <li>• город</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>
8. Участие в профессиональных конкурсах		Грамоты, дипломы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• округ</li> <li>• город</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>
9. Наличие научных и научно-методических публикаций		Копии или оригиналы работ	В текущем учебном году <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 2 – 5</li> <li>• &gt;5</li> </ul>
10. Премияльные выплаты по итогам	Написание программы, статьи,	Принятый текст работы	

конкретной работы, в том числе и экспериментальной	аналитической записки, экзаменационных материалов		
11. Премияльные выплаты за высокое качество проведения уроков		Высокое качество работы педагога подтверждено внешней экспертизой (включая ведомственные и государственные награды)	