

СОГЛАСОВАНО
На Педагогическом Совете

Протокол № 1 от 30.08.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ гимназия №7 г. Балтийска

Н.И. Федорова
«30» августа 2016 г.

Введено в действие приказом № 304/2
от «30» августа 2016 г.

Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №7 г. Балтийска

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников гимназии, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2. Правовым основанием рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (далее - Рекомендации) являются:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Федеральный закон от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровне системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (от 30.12.2013 г. Министерства труда и социальной защиты РФ)

Постановлением Правительства Калининградской области от 21 мая 2007 года № 278 «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год» (с изменениями и дополнениями);

Приказ Министерства образования Калининградской области № 1037/1 от 27.07.2007 г. «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров, стимулирования деятельности обслуживающего персонала. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- доплаты за наличие учёной степени, почётного звания «Заслуженный работник», «Народный учитель» в сфере образования, государственных наград, правительственных и министерских грамот;

- единовременные поощрительные выплаты по результатам труда за качественное предоставление образовательных услуг, экспериментально-инновационную деятельность (доплаты, надбавки, премии).

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных годовыми лимитами на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта и оплату услуг по содержанию имущества в общеобразовательном учреждении на 1 обучающегося в год.

2.2. Фонд оплаты труда формируется исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда на одного обучающегося, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности обучающихся.

Фонд оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times H$ где:

ФОТ фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N= региональный расчетный подушевой норматив;

K = 1,3 коэффициент по профильной подготовке;

K = 1,06 коэффициент за работу с интерактивным оборудованием;

K = 1,06 коэффициент за организацию внеурочной педагогической работы;

K= 6,4 коэффициент за обучение детей-инвалидов;

K = 1,32 коэффициент за обучение на дому;

K = 1,12 коэффициент кадетские классы

K= 1,2 Региональный коэффициент для общеобразовательных учреждений, перешедших на обучение обучающихся по новым федеральным государственным стандартам начального общего образования и основного образования (5-6 классы);

K = 1,05 коэффициент для проведения дополнительных спортивных занятий;

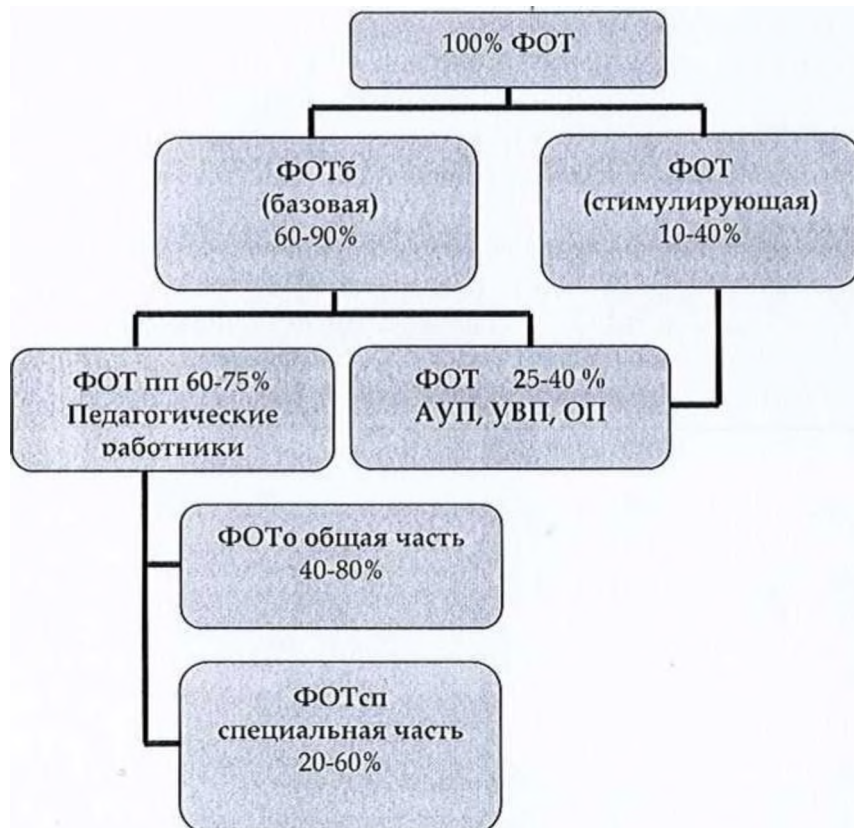
K = 1,42 проведение уроков плавания;

H - количество обучающихся в образовательном учреждении;

Глава 3. Формирование фонда оплаты труда по СОТ МБОУ гимназия №7.

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется гимназией



3.3 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), другие категории педагогических работников, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, старшая вожатая, руководитель информационно-методического центра и др.);

2) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, и др.);

3) обслуживающий персонал образовательного учреждения (бухгалтер, инженер по охране труда, лаборант, делопроизводитель, секретарь руководителя, специалист по кадрам, системный администратор, техник и др.);

4) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик производственных помещений и др.);

3.4 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) -60-90% Объем стимулирующей части (ФОТ ст.) составляет от 10%-40%.

Оптимальный объем фонда оплаты труда педагогического персонала гимназии составляет - 60% - 75% (ФОТпп).

При этом:

1) доля фонда оплаты труда от (ФОТб) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп-60-75%),

2) доля фонда оплаты труда от (ФОТб) других категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме ФОТ (АУП, УВП, ОП) - 25-40%,

3) доля фонда оплаты труда от (ФОТобщ) для педагогических работников 40-80%, специальная часть (ФОТсп) 20 - 60 %.

3.5. Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами гимназии в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем гимназии.

Глава 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в гимназии.

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается гимназией самостоятельно от (ФОТпп) части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-час».

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается гимназией самостоятельно в пределах общей части, доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ} \times 34 \times 12}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

Где: 52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 = - количество обучающихся в первых классах;

a_2 = - количество обучающихся во вторых классах;

v_1 = годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 = годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

4.5. Учебный план разрабатывается гимназией самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

Глава 5. Формирование должностных окладов работников МБОУ гимназия №7

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю). Должностные обязанности педагогических работников, реализующих ФГОС, определяются Должностной инструкцией учителя МБОУ гимназия № 7 и регламентируют:

- интенсивность и результативность труда, в том числе организация образовательной деятельности на основе нелинейного расписания, используя разновозрастные и разноуровневые учебные группы (оценивание на основе «Критериев распределения стимулирующей части заработной платы при переходе и реализации ФГОС»);

- разнообразие внеурочных видов деятельности учителя;

- взаимосвязь размера стимулирующей части и индивидуального прогресса учащихся;

- систематическое применение форм и методов организации образовательной деятельности, направленные на формирование запланированных личностных, метапредметных и предметных результатов образования;

- систематическое применение инструментов оценки метапредметных результатов образования;

- применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся;

- работа с электронными образовательными ресурсами;

- систематическое использование современных технологий преподавания, том числе дистанционных образовательных технологий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{А}$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{T}_1 \times \text{K}_1 + \text{Н}_2 \times \text{T}_2 \times \text{K}_2 \dots + \text{Н}_n \times \text{T}_n \times \text{K}_n) \times \text{А}$

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- подготовка и проведение уроков и других видов учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа отстающими

и одаренными детьми;

- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

- внеурочная деятельность учителей, реализующих ФГОС;
- проведение образовательных экскурсий, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);
- предпрофильная подготовка, профориентация;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- методическая работа, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- работа с электронными журналами.

5.2. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется, исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$Д_{ор} = Д_{оср} \times K$, где:

$Д_{ор}$ - должностной оклад руководителя образовательного учреждения

$Д_{оср}$ - средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения на основании приказа управления образования администрации Балтийского муниципального района.

По расчету показателей МБОУ гимназия №7 относится к 1 группе оплаты труда: группа - коэффициент 3,0.

Управление образования может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством и локальными актами учредителя, содержащим нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых управлением образования администрации Балтийского муниципального района в пределах фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю устанавливаются управлением образования администрации Балтийского муниципального района ежегодно, ежеквартально, ежемесячно.

5.3. Величина должностных окладов штатного расписания определяется в соотношении от средней величины должностных окладов основных педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

$Д_{о} = Д_{оср} \times k$, где:

$Д_{о}$ - устанавливается пропорционально соотношения коэффициента к средней величине должностных окладов основных педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, $Д_{о}$ округляются до рубля.

$Д_{оср}$ - средняя величина должностных окладов основных педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

k - коэффициент, соответствующий должностным окладам, установленным штатным расписанием образовательного учреждения.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей директора $k=2,3$
Заведующей библиотекой $k=1,4$
Главного бухгалтера $k=2,3$
педагога-психолога $k=1,0$
педагога-организатора $k=1,0$
педагога дополнительного образования $k=1,0$
старшей вожатой $k=1,0$
педагога-библиотекаря $k=1,0$
руководителя информационно-методического центра $k=1,2$
системного администратора $k=1,7$
техника $k=1,0$
бухгалтера $k=2,2$
инженера по охране труда $k=1,0$
лаборанта $k=1,0$
секретаря руководителя $k=1,0$
делопроизводителя $k=1,0$
специалиста по кадрам $k=1,0$
водителя автомобиля $k=1,7$
слесаря по ремонту автомобиля $k=1,1$
гардеробщика $k=1,0$
дворника $k=2,2$
рабочего по комплексному обслуживанию зданий $k=1,0$
сторожак $k=1,0$
уборщика производственных помещений $k=1,0$

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

Глава 6. Механизм распределения доплат и надбавок специальной части.

6.1 Специальная часть обеспечивает установление работникам компенсационных надбавок и доплат из ФОТ гимназии, а также оплаты за замещение часов по болезни преподавателей.

6.2 Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (K) устанавливаются с учетом следующих критериев:

1) обязательное участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

2) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования (химия, физика), неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

3) специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Гимназия вводит дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (профильность предметов, деление классов на группы и др.) в рамках фонда оплаты труда. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета определяются гимназией самостоятельно. Применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) за деление классов на группы – от 2 до 9 человек $K=1$, от 10-15 человек $K=0,7$, от 16 до 19 человек $K=0,5$;

2) за сложность и напряженность (за ведение 3-х и более предметов, курсов) – $K=0,15$

3) сдача нормативов ГТО – от 2 до 9 человек $K=1$, от 10-15 человек $K=0,7$, от 16 до 19 человек $K=0,5$;

6.3. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) могут составлять:

- 1) А = 30% (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- 2) А = 15% (для педагогических работников, имеющих первую категорию);
- 3) А = 5% (для педагогических работников, имеющих вторую категорию (соответствие)).

6.4. Доплаты за заведование кабинетом, и мастерскими, кабинетами с интерактивными досками, интерактивными комплексами, установками, (в том числе за консультационную деятельность по использованию ИАО) от 500 до 1500 руб.,

6.5. Учителям за классное руководство в размере 2000 руб, с наполняемостью класса 25 человек и более; ниже 25 человек – осуществляется перерасчет выплаты в зависимости от наполняемости класса.

6.6. Производится доплата за проверку тетрадей учителям-предметникам (от нагрузки учителя):

- по русскому языку и литературе - 20%
- по математике, физике - 20%
- в начальных классах - 15%
- музыке, химии, биологии, иностранному языку, истории, географии - 7%
- технология - 5%

6.7. Доплата молодым специалистам 30% от базового оклада.

Глава 7. Распределение стимулирующей части, фонда оплаты труда гимназии.

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя 30% от ФОТ гимназии

7.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

7.3 Система выплат подразделяется: - в процентном соотношении от постоянных должностных окладов и общей учебной нагрузки учителя, - фиксированными суммами выплачиваются доплаты за знаки отличия, конкретные виды работ.

7.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска (ФОТ ст.) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам гимназии:

а) ежемесячных доплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы ("Заслуженный учитель школы Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник образования СССР", "Почетный работник общего образования РФ" и др.);

б) поощрительных выплат по результатам труда (премии, разовые надбавки, доплаты).

7.5. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:

- а) за почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель» - от 800 до 3000 рублей;
- б) за ученую степень кандидата наук, доктор наук - от 700 до 3000 рублей;
- в) за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы - от 650 до 2000 рублей;

7.6. Административным работниками и учебно-вспомогательному персоналу за напряженность и сложность труда, устанавливаются ежемесячные доплаты (ИКТ) до 100% (от ставки).

7.7. Учителям и педагогам дополнительного образования (совместителям) за высокий профессионализм преподавания, реализацию внеурочной деятельности ФГОС в форме тьюторства, создания научных объединений, поисковых отрядов, групп, занимающиеся проектами и учебными исследованиями, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с обучающимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических конференциях, олимпиадах, автоматизацию базы данных, интернет-проектах, устанавливаются доплаты до 10000 руб. (критерии оценки - интенсивность и напряженность).

7.8. Сотрудникам художественно эстетического направления за формирование фонда костюмов и подготовку учащихся, проведение конкурсов, спектаклей, новогодних праздников устанавливаются надбавки в размере - от 300 до 5000 руб.

7.9. Работникам администрации и учебно-вспомогательному персоналу установить надбавки за дополнительную обработку финансовых документов, составление отчетности по региональным и федеральным конкурсам, **грантам** - до 100%.

7.10. Обслуживающему персоналу устанавливаются доплаты:

- за создание оптимальных условий пребывания обучающихся в ОУ - до 100 %.
- за расширение зоны обслуживания с учетом сложности санитарно-гигиенических условий-до 100%,

7.11. За высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса, - от 500 до 5000 руб.

7.12. За воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции, результативность проектной деятельности ЗОЖ и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся и валеологический контроль - от 200 до 7000 руб.

7.13. За достижение высоких результатов по подготовке выпускников к ГИА и ЕГЭ - от 200 до 10000 руб.

7.14. За эффективную работу с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (индивидуальную работу со слабоуспевающими и одаренными), системное и педагогически обоснованное применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся - от 200 до 5000 руб.

7.15. За разработку дистанционных учебных курсов (критерий - соответствие Положению о дистанционном обучении в МБОУ гимназия №7 г. Балтийска) и системное обучение учащихся на авторских дистанционных курсах, руководство дистанционной школой (критерии - наполняемость групп, интенсивность) - до 10 000 руб.

7.16. За высокие показатели качества обучения, результативность внеурочной работы по предмету через достижения учащихся, учет динамики индивидуальных предметных и мегапредметных достижений, за координацию, реализацию международных проектов - от 200 до 5000 руб.

7.17. За организацию дополнительного образования спортивной направленности, высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе - от 200 до 5000 руб.

7.18. За качественное осуществление летнего оздоровительного отдыха и руководство детским общественным экологическим движением, турниры, конкурсы до 5000 руб.

7.19. Молодым специалистам до 2000 руб.

7.20. За осуществление наставничества над молодыми педагогами до 2000 руб.

7.21. За ведение протоколов и документации - до 3000 руб.

7.22. За руководство исследовательской деятельности учащихся по краеведению и ведение электронной базы библиотечного фонда до 2000 руб.

7.23. За качественную организацию горячего питания - до 100%.

7.24. За качественное обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений, высокое качество ремонтных работ и обеспечение исправности и настройки ИКТ и ЛПК оборудования - до 7000 руб.

7.25. За решение задач в области гражданской обороны, ведение воинского учета и бронирование ГПЗ до 20 % от ставки.

7.26. За решение задач в области охраны труда до 2000 руб.

7.27. За руководство и работу в Информационно-методическом Центре гимназии, лабораториях по оценке качества образования - от 500 до 10000 руб.

7.28. За индивидуальное обучение на дому - от 500 до 2000 руб. (пропорционально нагрузке).

7.29. За представление интересов всех участников образовательного процесса с использованием ИКТ - до 3000 руб.

7.30. За использование активных форм обучения: интеллектуальные игры, индивидуальные маршруты, митинги, шахматные турниры, школьная газета, дистанционная школа, траектория обучения - до 7000 руб.

7.31. За превышение объемов работ: организация, проведение и участие в государственной итоговой аттестации, ведение внеаудиторных и дополнительных занятий, организацию волонтерского движения и клубной деятельности –от 100 руб. до 10 000 руб.

7.32. За подготовку победителей и призеров всех этапов всероссийских, выездных олимпиад школьников до 20000 руб.

7.33. За результативность организации дежурства по гимназии, соблюдение дисциплины, порядка, санитарных требований до 7000 руб.

7.34. За превышение объема работ, на основании предоставленных отчетов о проделанной работе до 7000 руб.

7.35. Доплаты работникам, занятым на работах с некомфортными и особыми условиями труда до 10 % от нагрузки.

7.36. За организацию кадетского движения до 5000 рублей.

7.37. За выполнение дополнительных общественных обязанностей по предложению учебной части гимназии: до 10000 руб.

- за качественный и своевременный анализ промежуточного мониторинга,
- за освещение информации на сайтах и обслуживание интернет-страниц, школьные СМИ,
- представление документации ИКТ на электронных носителях,

7.38. Учителям внедряющих ФГОС (федеральные государственные образовательные стандарты), заведующим МО, назначенным лицам за дополнительное курирование внедрения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС С(П) до 10000 руб.

7.39 За разработку новых программ и технологий, автоматизацию базы данных, заполнение бланков строгой отчетности в электронном виде до 1000 руб.

7.40 Учителям за разработку и ведение дистанционных курсов до 10000 руб.

7.41 Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются настоящим Положением.

7.42 Библиотекарям за работу с электронным фондом учебников (ИКТ) до 2000 руб.

7.43 За дополнительное образование по хореографии до 10000 руб.

7.44 За ведение процедурной деятельности в рамках Федерального закона №44ФЗ до 3000руб.

7.45 За качественное выполнение функций классного руководителя до 1000 руб.

7.46 За обслуживание и поддержание работоспособности, систематическое обновление информационных ресурсов до 5000 руб.

7.47 За ИКТ сопровождение общешкольных, муниципальных, региональных мероприятий до 5000 руб.

8. Система критериев оценки качества образования в МБОУ гимназия №7

8.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- а) качество обучения обучающихся, качество процесса, качество условия, качество результата;
- б) результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся;
- в) воспитание обучающихся, высокая степень активизации социальной позиции учащихся;
- г) здоровье обучающихся;
- д) научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.

9. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников гимназии

9.1. Состав и деятельность Информационно-аналитического Центра качества образования МБОУ гимназии № 7 определяется Положением о работе комиссии по распределению стимулирующего фонда.

9.2. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе ВШК;
- диагностические карты и листы самопроектирования педагогической деятельности, заполняемые учителем;
- паспорта здоровья учащихся;
- статистически обработанные результаты наблюдений психолога и социального педагога;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

9.3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ представляет материалы к поощрению до 25 числа отчетного месяца. Основные стимулирующие выплаты распределяются один раз в четверть; разовые дополнительные выплаты и фонд экономии распределяются ежемесячно (по предоставлению Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ и учебной части).

9.4. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем квартале, экономии заработной платы, степени ранжирования важности проведенных работ, достижений (школьный, муниципальный, региональный, федеральный уровни) гимназии.

10. Порядок установления доплат и надбавок

10.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых гимназией на оплату труда, и размера стимулирующей части. В летний период доплаты и надбавки могут быть пролонгированы до 1 сентября нового учебного года решением Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

10.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на полгода, на квартал, на месяц) в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата.

10.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора гимназии.

10.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по гимназии), а также в случае обоснованных жалоб на действия работника гимназии.

11. Роль органов самоуправления МБОУ гимназия №7 г. Балтийска в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

11.1. Роль органов самоуправления МБОУ гимназия №7 г. Балтийска в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления гимназией.

11.2. Распределение стимулирующих выплат производится на основании Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

11.3. На основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ о согласовании выплат директор гимназии издает приказ о стимулирующих выплатах.

11.4. Система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:

- 1) самопроектирование педагогической деятельности участниками педагогического процесса и научно-методического сопровождения;
- 2) независимая общественная экспертиза результатов труда учителя;
- 3) издание проекта приказа по гимназии на материальное стимулирование работников гимназии;
- 4) рефлексия и следующий этап проектирования педагогической деятельности с учетом общественного мнения.

12. Механизм распределения стимулирующих выплат

12.1. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

12.2. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ:

- осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, блочно-рейтинговой оценки деятельности учителей;
- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для гимназии) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся гимназии достигли наиболее высоких результатов;

12.3 Администрация гимназии и Комиссия составляет список видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигает предложение о размерах выплат.

12.4 Таким образом, наиболее целесообразным механизмом является ситуативное нефиксированное поквартальное распределение выплат в зависимости от приоритетности, степени градации важности результатов в соответствии с программой развития.

12.5 Общее видение результативности достигается в результате широкой дискуссии, в ходе которой происходит выработка норм, приоритетов, квот, правил и регламента оценки качества предоставляемых образовательных услуг и, следовательно, размера стимулирующих выплат.

Классы	% охвата/доплат			
	50-79%	80-89%	90-99%	100%
1 -4 классы	—	до 500 руб.	до 1000 руб.	до 1500руб.
5-8 классы	до 300-500 руб.	до 500 руб.	до 1000 руб.	до2500 руб.
9-11 классы	до 300-500 руб.	до 500 руб.	до 1000 руб.	до3000 руб.