

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ гимназия  
им. И.А.Бунина

Е.Л. Жигалова

« 12 » 01 2016 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

И.А. Тарасова

« 12 » 01 2016 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета гимназии

Романова М.Р.

« 12 » 01 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и стимулировании**  
**работников МБОУ гимназия**  
**им. И.А.Бунина**  
(новая редакция)

Приказ от 12 января 2016 № 12  
Измен.: пр. от 16.02.2017 № 74,  
пр. от 12.02.2018 № 90.

# **Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа город Воронеж гимназия имени И.А.Бунина**

## **1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальной общеобразовательной организации городского округа город Воронеж (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 N 693, Постановлением администрации городского округа город Воронеж Воронежской области от 24.05.2013 N 467 «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж», Решением ВГД от 18.09.2013 N 1269-III «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж», решением ВГД от 25.12.2013 N 1384-III «О внесении изменений в решение Воронежской городской Думы от 18.09.2013 N 1269-III «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж»», решением ВГД от 26.11.2015 № 53-IV «О внесении изменений в решение Воронежской городской Думы от 18.09.2013 № 1269-III «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж», решением ВГД от 21.12.2016 № 441-IV «О внесении изменений в решение Воронежской городской Думы от 18.09.2013 № 1269-III «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж», Постановлением администрации городского округа город Воронеж от 19.02.2014 N 102 «Об утверждении положения об оплате труда и стимулировании руководителей муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж», рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с частью III статьи 135 Трудового кодекса РФ, другими

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальной общеобразовательной организации городского округа город Воронеж (далее - общеобразовательная организация) за счет средств областного бюджета и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационной группе и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

- основания, порядок и критерии оценки профессиональной деятельности руководителя общеобразовательной организации;

- порядок распределения фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации;

- порядок отнесения муниципальной общеобразовательной организации к группе по оплате труда руководителя общеобразовательной организации.

1.2. Профессионально-квалифицированные группы (далее - ПКГ) и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- для руководителей – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822);
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Положение об оплате труда в общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом гимназии.

## **2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

Формирование фонда оплаты труда гимназии осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый

год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности гимназии.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{S(1 - \text{Уч.р.})}{B},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S - сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях;

Уч.р. - доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.1. Фонд оплаты труда гимназии (ФОТ<sub>оо</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где:

ш - стимулирующая доля ФОТ<sub>оо</sub>.

Фактическая доля ФОТ<sub>ст</sub> ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (вожатые и др.), младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) общеобразовательной организации и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп},$$

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей:

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\text{ФОТу} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТназ} + \text{Вкх},$$

где:

ФОТаз - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТназ - фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

Вкх - выплаты компенсационного характера.

3.4. Руководитель на основе рекомендаций формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12% (без учета оплаты за учебную нагрузку), из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8% от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при работе общеобразовательной организации в двухсменном режиме.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала может быть установлена в диапазоне от 69 до 72%.

3.5. Оплата труда работников общеобразовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

#### **4. Оплата труда работников общеобразовательной организации (кроме педагогических работников)**

4.1. Оплата труда работников гимназии (кроме педагогических работников) состоит из:

- оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

Должностные оклады работников общеобразовательных организаций, занимающих должности служащих, и оклады по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 N 269-II "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж".

Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени (квартал) в связи с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не превышала нормального числа рабочих часов.

## 5. Расчет заработной платы педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников гимназии определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{cx},$$

где:

Зп - месячная заработная плата;

Од - оклад (должностной оклад);

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты;

В<sub>cx</sub> - выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times К_n,$$

где:

Б - должностной оклад (ставка заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников согласно приложению N 1 к Положению;

К<sub>n</sub> - коэффициент постоянных повышающих надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы) в зависимости от специфики и особенностей труда (таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является должностной оклад (ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы педагогических работников выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда его количеством, качеством.

Таблица 1

Размеры постоянных повышающих надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы)

п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>n</sub>	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в

1.1.	- высшая квалификационная категория;	1.4	котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:
1.2.	- первая квалификационная категория.	1.2	- длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту <sup>1</sup> .
			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист».	1.4	Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области.
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.
3.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	В стаж непрерывной работы включается:
3.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	- время работы в данной организации;
3.3.	- от 10 до 15 лет;	1.05	- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;
3.4.	- свыше 15 лет.	1.07	- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж

<sup>1</sup> В соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.



			педагогической работы в образовательных организациях.
4.	Специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности.
5.1.	- с общеобразовательной организацией;	1.2	Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации, либо образовательной организации высшего образования.
5.2.	- с общеобразовательной организацией (при наличии диплома с отличием).	1.25	
.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	1.2	

	(при наличии соответствующего медицинского заключения).		
	Специалистам логопедических пунктов.	1.2	
	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	1.8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.
	Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее - ОВЗ).	1.05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения.
0.	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия):		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи.
0.1.	- за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида;	1.1	
0.2.	- за каждый удаленный класс.	1.2	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1).$$

5.3. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей:

Размер должностного оклада учителей определяется по следующей формуле:

$$O_d = O_{аз} + O_{наз},$$

где:

Од - должностной оклад учителя;

Оаз - оплата за аудиторную занятость;

Оназ - оплата за неаудиторную занятость.

5.4.1. Расчет заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ:

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{аз}} = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{\text{Нчс}} \times K_{\text{пр}} \times K,$$

где:

Б - оклад по ПКГ (приложение N 1 к Положению);

К<sub>н</sub> - коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (таблица 1);

Φ<sub>н</sub> - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 ч. - учителям 1 - 11-х классов);

К<sub>пр</sub> - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (таблица 2):

Таблица 2

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

К<sub>пр</sub> вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета согласно таблице 3.

Таблица 3

Расчет  
коэффициента за особенность предмета (К<sub>пр</sub>)

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение К <sub>пр</sub>
		ЕГЭ	Подгото вка	Лаборат орные	Условия	Тетради	ТБ		
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15

11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0,5	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1
19.	Культура общения		1,5					1,5	1,05
20.	Практикумы		0,5			1		1,5	1,05
21.	Элективный курс		1					1	1
22.	Природоведение		0,5	1		1		2,5	1,1
23.	Краеведение		1					1	1
24.	Основы религиозных культур и светской этики		1					1	1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1; 0,5);

лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1; 0);

условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1; 0));

тетради - проверка тетрадей (2 - проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1; 0).

С учетом специфики основной образовательной программы общеобразовательной организации в расчет коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др).

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами, принимаемыми организацией с учетом мнения представительного органа работников.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в гимназии учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.;

К - индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\text{ФОТ}_{аз}}{\text{ФОТ}_{азф}},$$

где:

ФОТ<sub>аз</sub> - фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТ<sub>азф</sub> - фонд оплаты труда за аудиторную занятость, фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1; в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

Оплата за неаудиторную занятость рассчитывается в зависимости от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом (С<sub>кл-час</sub>) определяется по формуле:

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\text{ФОТ}_{аз}}{Уп},$$

где:

ФОТ<sub>аз</sub> - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

Уп - фактический объем часов по учебному плану организации (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость (О<sub>наз</sub>) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательной организации, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{наз}} = C_{\text{кл-час}} \times Уп_{\text{наз}},$$

где:

Уп<sub>наз</sub> - количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами (далее - ФГОС), в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в общеобразовательной организации.

Таблица 4

Виды неаудиторной деятельности в условиях реализации  
ФГОС общего образования

№ п/п	Название	Единица измерения (час), количество затраченного времени в месяц	Аннотация
1.	Экскурсия	1 - 3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс Олимпиада Турнир	2 - 4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных

	Соревнование		результатов
3.	Семинар Конференция	1 - 2	Среда позиционного обсуждения тем, представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
6.	Он-лайн-занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами
7.	Постановка Репетиция Выступление	1 - 6	Подготовка коллективного публичного выступления
8.	Исследовательская практика	1 - 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12 - 24	
10.	Проект	2 - 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации		

## **6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации**

6.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации формируется из должностного оклада, стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_p = О_d_p + С_p + Мп_o, \text{ где:}$$

$Зп_p$  - заработная плата руководителя;

$О_d_p$  - должностной оклад руководителя;

$C_p$  - выплаты стимулирующего характера руководителя;

$Mп_0$  - материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Oд_p = B \times K_{zom} \times K_{zv} \times K_{эф}, \text{ где:}$$

$Oд_p$  - оклад руководителя;

$B$  - средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в общеобразовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному;

$K_{zom}$  - коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{zv}$  - коэффициент за ученую степень, ученое звание, государственные и ведомственные награды, почетные звания;

$K_{эф}$  - коэффициент, отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации, рассчитывается по формуле:

$$K_{эф} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}; \text{ где}$$

$K_1$  - коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ( $K_1 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$ ) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 5;

$K_2$  - коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ( $K_2 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$ ), нормативное значение доли  $ФОТ$  педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций;

$K_3$  - коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающихся - педработник от нормативного ( $K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$ ), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 5.

$K_1, K_2, K_3$  не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется ( $K_1, K_2, K_3$ ) = 1.

Таблица 5

п/п	Наименование группы образовательных организаций	Средняя наполняемость в классах, чел.	Соотношение педработник-обучающийся
1.	Общеобразовательные организации	25	15,7
2.	Малочисленные школы, применяющие коэффициент условной наполняемости классов	12,1	9,0
	Общеобразовательные	25	13

3.	организации с углубленным изучением иностранных языков		
----	--	--	--

Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого статистического наблюдения путем деления годового фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией.

Расчет средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителя выделяются пять групп по оплате труда (приложение N 2 к Положению). Отнесение общеобразовательной организации к одной из 5 групп по оплате труда руководителя осуществляется в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации на 5 сентября предшествующего года в соответствии с данными государственного статистического отчета, форма N ОШ-1 "Сведения об учреждении, реализующем программы общего образования" или форма N ОШ-5 "Сведения о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении".

Группа по оплате труда руководителя определяется один раз в год и устанавливается на календарный год.

За руководителем общеобразовательной организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Устанавливаются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1-я группа -  $K_{\text{гор}} = 2,5$ ;

2-я группа -  $K_{\text{гор}} = 2,3$ ;

3-я группа -  $K_{\text{гор}} = 2,1$ ;

4-я группа -  $K_{\text{гор}} = 1,9$ ;

5-я группа -  $K_{\text{гор}} = 1,7$ .

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть изменен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, который рассчитывается, исходя из условий соответствия доли фонда оплаты труда административно-управленческого



персонала показателям, определенным в п. 6.2 настоящего Положения.

Коэффициент за ученую степень, ученое звание, государственные и ведомственные награды и почетные звания устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 - при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

- 1,05 - при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды.

6.3. Фонд стимулирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску, каждая из которых не превышает размера оклада руководителя.

Условием премирования руководителя общеобразовательной организации является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

Размер ежеквартальных премиальных выплат руководителя общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_{\text{стр(к)}} \times K_{\text{стр}}, \text{ где:}$$

$C_p$  - размер ежеквартальных премиальных выплат руководителя общеобразовательной организации;

$\text{ФОТ}_{\text{стр(к)}}$  - плановый фонд стимулирования руководителя за квартал, который равен окладу руководителя;

$K_{\text{стр}}$  - коэффициент стимулирования руководителя, рассчитываемый в зависимости от достижения общеобразовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (приложение N 3 к Положению).

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательной организации. Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год не позднее 31 ноября по итогам работы за учебный год. Диапазон  $K_{\text{стр}}$  устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0 (приложение N 4 к Положению). Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течение календарного года.

Руководителю, проработавшему неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

Руководителю общеобразовательной организации может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере, не превышающем должностной оклад.

6.4. В пределах фонда оплаты труда организации руководителю может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 и 55 лет со дня рождения - для

женщин, 50 и 60 лет со дня рождения - для мужчин) - в размере до одного должностного оклада;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, - в размере до 3 средних заработков;

- в связи со смертью членов его семьи (супруги, дети, родители) - в размере до одного должностного оклада.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 50% ниже должностного оклада руководителя (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание).

Выплаты стимулирующего и социального характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Фонд стимулирования заместителей руководителя состоит из ежемесячных премий.

Условием премирования заместителей руководителя общеобразовательной организации является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

Максимальный размер ежемесячных премиальных выплат заместителю руководителя общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_{\text{стр(к)}} \times K_{\text{стр}}, \text{ где:}$$

$C_p$  - максимальный размер ежемесячных премиальных выплат заместителю руководителя общеобразовательной организации;

$\text{ФОТ}_{\text{стр(к)}}$  - плановый фонд стимулирования заместителя руководителя за месяц;

$K_{\text{стр}}$  - коэффициент стимулирования заместителя руководителя, рассчитываемый в зависимости от достижения общеобразовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя. Диапазон  $K_{\text{стр}}$  устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0 и равен коэффициенту стимулирования руководителя. Установленный размер коэффициента стимулирования заместителей руководителя сохраняется в течение календарного года.

Заместителю руководителя, проработавшему неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

Ежемесячная премиальная выплата заместителю руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем не более максимального размера.

Заместителю руководителя общеобразовательной организации и главному бухгалтеру может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

## 7. Оплата по договорам за работу по подготовке и проведению итоговой государственной аттестации педагогическим работникам

Работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплата компенсаций осуществляется исходя из почасовой оплаты труда.

Стоимость почасовой оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$S = \frac{Z}{T}, \text{ где}$$

$S$  - стоимость почасовой оплаты труда;

$Z$  - средняя заработная плата в регионе в отчетном году на основании данных территориального органа государственной статистики Воронежской области;

$T$  - среднемесячное количество часов в текущем финансовом году.

Сумма оплаты труда рассчитывается путем умножения количества затраченного времени на выполнение работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена), которые отработаны педагогическим работником на стоимость одного часа по формуле:

$$R = S \times k \times t, \text{ где}$$

$R$  - сумма оплаты труда за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации;

$S$  - стоимость почасовой оплаты в текущем году;

$k$  - коэффициент сложности по виду выполняемых работ в соответствии с таблицей 1;

$t$  - количество отработанных часов в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выполняемых работ	Коэффициент сложности	Необходимое количество часов для выполнения работы в 1 экзаменационный день
1.	Руководители пунктов проведения ГИА	1,0	8
2.	Организаторы в аудиториях	0,75	6
3.	Организаторы вне аудиторий	0,5	6
4.	Технические специалисты	0,6	8

№ п/п	Наименование выполняемых работ	Коэффициент сложности	Необходимое количество часов для выполнения работы в 1 экзаменационный день
5.	Председатели предметных комиссий <sup>2</sup>	3,0	
6.	Эксперты предметных комиссий <sup>3</sup>	1,6	

Оплата труда председателей предметных комиссий (за исключением государственной итоговой аттестации, проводимой в форме единого государственного экзамена) осуществляется из расчета следующего количества часов, необходимых для исполнения ими полномочий по организации деятельности комиссий:

- - при количестве участников ГИА по предмету до 1 тыс. человек - 24 часа;
- - при количестве участников ГИА по предмету от 1 тыс. человек до 3 тыс. человек - 36 часов;
- - при количестве участников ГИА по предмету от 3 тыс. человек до 5 тыс. человек - 48 часов;
- - при количестве участников ГИА по предмету от 5 тыс. человек до 7 тыс. человек - 60 часов;
- - при количестве участников ГИА по предмету от 7 тыс. человек до 9 тыс. человек - 72 часа;
- - при количестве участников ГИА по предмету свыше 9 тыс. человек - 84 часа.

Оплата труда экспертам предметных комиссий рассчитывается из расчета количества часов для проверки работ с учетом следующих коэффициентов:

- 1,18 - для профессоров, докторов наук;
- 1,13 - для доцентов, кандидатов наук, а также лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Устанавливается норма времени на проверку одной работы - 15 минут по всем предметам (4 экзаменационные работы в час).

## **8. Выплаты компенсационного характера**

8.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей)).

8.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, могут устанавливаться доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы - не менее 4% от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), с деятельностью профсоюзного комитета, устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

8.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведование кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$$K = B \times K_p,$$

где:

K - компенсационные выплаты;

B - оклад по ПКГ;

K<sub>p</sub> - коэффициент компенсационных выплат (таблица 7).

Таблица 7

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

п/п	Виды работ	Значение <i>K<sub>p</sub></i>
1.	Классное руководство	0,25
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10

9.	Внеклассная работа по спортивному воспитанию в образовательных организациях, имеющих более 15 классов (в том числе руководство спортивными клубами)	0,20
10.	Кураторам службы школьной медиации	0,1
11.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов»	1,0
12.	Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов»	1,0
13.	Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей	до 0,1
14.	Руководство первичной профсоюзной организацией при - количестве членов первичной профсоюзной организации до 20; - количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50; - количестве членов первичной профсоюзной организации более 50	0,05 0,1 0,2
15.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы общеобразовательной организации или выполнение функций специалиста по психолого-медико-педагогическому сопровождению	0,1
16.	Другие	

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда.

8.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

8.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

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

8.7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

## 9. Стимулирующие выплаты

9.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам гимназии в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы педагогических работников, ведущих образовательный процесс, осуществляется на основе единых региональных критериев и показателей, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных организаций, так и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (приложение N 5 к Положению) являются неотъемлемой частью настоящего Положения (вводится в действие с 01.01.2014 г.)

Единовременные премии также могут выплачиваться педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (таблица 8).

Таблица 8

Примерные показатели стимулирующих выплат социальным педагогам, педагогам-психологам, классным руководителям, мастерам производственного обучения и педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей

п/п	Показатели	Расчет показателя	
1.	Учебная деятельность		
1.1.	Качество освоения учебных программ	Количество обучающихся группы	

п/п	Показатели	Расчет показателя	
	детьми из социально неблагополучных семей (далее - группы риска), испытывающими трудности в обучении	риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска	
1.2.	Динамика учебных достижений	Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода	
1.3.	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д.	
1.4.	Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска	
1.5.	Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска	
2.	Воспитательная работа		
2.1.	Работа с обучающимися группы риска	Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов	
2.2.	Эффективность работы с семьей обучающегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	
2.3.	Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера	Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика)	
3.	Методическая, инновационная деятельность		
3.1.	Проведение мастер – классов, открытых уроков, классных часов, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	
3.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска	



Остальным категориям работников за результаты и качество работы стимулирующие выплаты (премии) выплачиваются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

9.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при наличии дисциплинарного взыскания;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

9.3. Надбавка за интенсивность и специальный режим работы может устанавливаться:

- педагогическим работникам учреждения, за интенсивность и специальный режим работы в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
- остальным работникам - в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

9.4. Персональная надбавка может устанавливаться:

- педагогическим работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач, опыта работы и других условий в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- остальным работникам - персональная надбавка устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других условий в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

9.5. Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ и директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с данным положением. Заместители руководителя гимназии представляют аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Работники гимназии могут быть не представлены к премированию.

## **10. Выплаты социального характера**

10.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников общеобразовательных организаций и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

10.2. Выплата материальной помощи производится по заявлениям работников и не должна превышать должностного оклада.

10.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости) в соответствии с Коллективным договором;
- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет)).

## **11. Другие вопросы оплаты труда работников**

В общеобразовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям гимназии в соответствии с уставом.

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

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой

педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Педагогическим работникам (учителям начальных классов), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается заработная плата, установленная при тарификации при условии их догрузки до установленной нормы часов педагогической и методической работой.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В гимназии может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставка заработной платы)

определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Приложение №1

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
<b><u>ПКГ должностей педагогических работников</u></b>		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7093
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7665
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8435
4-й квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед	9069
<b><u>ПКГ работников культуры и искусства</u></b>		
ПКГ «Должности	Заведующий библиотекой	8320

руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии»		
<b><u>Должности служащих</u></b>		
Агент, архивариус, дежурный бюро пропусков, дежурный по залу, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир, лаборант, машинистка, секретарь, <b>секретарь-машинистка</b> , секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов		6010
<p><i>Без категории:</i> инженер-конструктор, <b>инженер-программист</b>, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, <b>бухгалтер</b> (бухгалтер-ревизор), ветеринарный врач, математик, переводчик, социолог, специалист, художник-конструктор (дизайнер), физиолог, <b>юриисконсульт</b></p> <p>Администратор, диспетчер, <b>документовед</b>, механик, капитан-механик, мастер по наладке станков, менеджеры различных наименований, начальник мастерской, специалист по кадрам</p> <p>8. <i>2-я категория:</i> техники различных специальностей и наименований</p>		6410
<b>Ведущие:</b> инженер-конструктор, инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, <b>бухгалтер</b> (бухгалтер-ревизор), ветеринарный врач, математик, переводчик, социолог, специалист, физиолог, юриисконсульт		6930
<b><u>Разряды работ в соответствии с ЕТКС</u></b>		
	1-й разряд	6010
	2-й разряд	6070
	3-й разряд	6120
	4-й разряд	6190

Группы  
оплаты труда руководителя общеобразовательной  
организации в зависимости от количества обучающихся

I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
1100 и свыше обучающихся в общеобразовательной организации	от 825 до 1100 обучающихся в общеобразовательной организации	от 550 до 825 обучающихся в общеобразовательной организации	от 275 до 550 обучающихся в общеобразовательной организации	274 и менее обучающихся в общеобразовательной организации

**Показатели  
эффективности работы руководителя общеобразовательной  
организации**

N п/п	Показатель	Баллы
<b>Критерий 1. Результативность учебной деятельности</b>		
1.1.	Охват обучающихся микрорайона обучением (в т.ч. экстернат и на дому) - не ниже 100%	1,0
1.2.	Средний балл у выпускников 9-х классов на государственной итоговой аттестации (по математике): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону	1,0 1,5
1.3.	Средний балл у выпускников 9-х классов на государственной итоговой аттестации (по русскому языку): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону	1,0 1,5
1.4.	Средний балл у выпускников 11-х классов на Едином государственном экзамене (по математике): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону.	1,0 1,5
1.5.	Средний балл у выпускников 11-х классов на Едином государственном экзамене (по русскому языку): - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше или равен среднему баллу по региону	1,0 1,5
1.6.	Доля выпускников 11-х классов, получивших по результатам ЕГЭ по математике более 55 баллов (в общей численности выпускников 11-х классов): - выше 35%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 1,0
1.7.	Доля выпускников 11-х классов, получивших по результатам ЕГЭ по русскому языку более 55 баллов (в общей численности выпускников 11-х классов): - выше 65%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 1,0
1.8.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - отсутствие или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равна среднему значению по муниципалитету	0,5 0,5
1.9.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равна среднему значению по муниципалитету	0,5 0,5
1.10.	Доля обучающихся, принявших участие в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений: - выше 25%; - больше на 10% в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
1.11.	Доля обучающихся, показавших по итогам участия в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений результат: - выше в сравнении со средним результатом по муниципалитету; - выше в сравнении со средним результатом по региону	1,0 2,0
1.12.	Количество лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: - наличие призовых мест; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 1,0
1.13.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 1,0

1.14.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,5
1.15.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 3,0
<b>Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности</b>		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности, приходящихся на одного обучающегося: - меньше значения прошлого учебного года; - равно значению прошлого учебного года; - больше значения прошлого учебного года	-3,0 1,0 2,0
2.2.	Доля обучающихся (при расчете: 1 обучающийся учитывается только один раз), занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, НОУ, спортивные секции, клубы и т.д.): - ниже 30%; - от 31% до 60%; - свыше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом	-3,0 1,0 2,0 2,0
2.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 1,0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 3,0
<b>Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательном процессе</b>		
3.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса: - проводной; - беспроводной	0,5 0,5
3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: - ОО является центром дистанционного обучения; - ОО является потребителем услуг дистанционного обучения	2,0 1,0
3.3.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательного процесса: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с	1,0 2,0
3.4.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии: - цифровой лаборатории (комплект на 25 обучающихся); - робототехнического комплекта (для занятий группы обучающихся,	3,0 3,0



	состоящей как минимум из 15 человек); - школьного телевидения; - школьной фотостудии; - школьной музыкальной студии	3,0 2,0 2,0
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего общественно-государственное управление ОО	1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов общественно-государственного управления, в том числе детского (не менее 5 инициатив за отчетный год)	2,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещенного на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года	1,0
4.4.	Частота обновления информации на школьном сайте: - ежеквартальная; - ежемесячная; - еженедельная	0,5 1,0 2,0
4.5.	Наличие печатного органа ОО (в том числе размещенного на официальном сайте ОО) с частотой издания (не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательного процесса): - один раз в учебную четверть; - ежемесячно	0,5 2,0
4.6.	Наличие программы развития	2,0
4.7.	В программе развития запланированы: - мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики; - меры по совершенствованию системы общественно-государственного управления; - мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа; - мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
4.8.	Участие ОО в реализации программ и проектов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня	1,0 2,0 3,0
4.9.	Наличие электронных систем управления: - наличие электронного документооборота; - наличие действующего электронного дневника; - наличие действующего электронного журнала; - наличие действующей электронной учительской; - предоставление некоторых образовательных услуг в электронном виде (запись в школу, ответы на обращения и др.)	1,0 1,0 1,0 1,0 2,0
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители)		
5.1.	Отсутствие зафиксированных нарушений законодательства в сфере образования и трудового законодательства	1,0
5.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в ОО	1,0
5.3.	Отсутствие обращений родителей (законных представителей) в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	1,0
5.4.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО)	1,0
5.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от	

	имени участников образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне	1,0 2,0 3,0
5.6.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием (завтраки и обеды - 2-разовое питание): - 35 - 50%; - 50 - 75%; - свыше 75%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 75% и выше)	0,5 1,0 2,0 2,0
5.7.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом: 1) в пришкольных лагерях на базе общеобразовательной организации в период каникул: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше); 2) в загородных лагерях в период каникул: - от 5% до 10%; - свыше 10%, - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше)	1,0 2,0 1,0 1,0 2,0 2,0 1,0
5.8.	Доля обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни: - более 50%; - равна или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	-1,0 -3,0 2,0
5.9.	Количество обучающихся, поступивших в ОО не из своего микрорайона: - равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
5.10.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение	0,5 2,0
5.11.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение	0,5 2,0
5.12.	Наличие условий для детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых обеспечена безбарьерная среда	2,0
<b>Критерий 6. Эффективность экономической деятельности</b>		
6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного учителя в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону	-3 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе (село - 14 человек, город - 25 человек): - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека	-3 1,0
6.3.	Доля фонда оплаты труда учителей в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 66 до 70%; - свыше 70%	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%;	-2,0

	- от 12 до 15%; - менее 12%	1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлеченных ОО из внебюджетных источников (в том числе от приносящей доход деятельности) в общем объеме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%	1,0 2,0 3,0
6.7.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%	-3 1,0 1,0
<b>Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами</b>		
7.1.	Отсутствие вакансий на педагогические должности	0,5
7.2.	Доля учителей (от общего количества учителей), имеющих ученую степень, звание, правительственные награды, почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", отраслевые награды; являющихся лауреатами и победителями регионального этапа Всероссийского конкурса "Учитель года": - более 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
7.3.	Доля учителей - победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта "Образование": - более 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
7.4.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет: - свыше 15%; - равна или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
7.5.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - свыше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
7.6.	Доля педагогических и управленческих работников, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС: - менее 30%; - свыше 30%	1,0 2,0
7.7.	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по персонализированной модели: - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
7.8.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 10)	1,0
7.9.	Доля педагогических работников имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах): - свыше 10%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом	1,0 2,0
7.10.	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри	

	региональных конкурсов):	
	- свыше 5%;	1,0
	- выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов)		162,5

Коэффициенты стимулирования руководителя (Кстр)  
общеобразовательной организации в зависимости от суммы  
баллов (для средних общеобразовательных организаций)

№ п/п	Сумма баллов	Значение Кстр
1.	от 162,5 до 150	1,0
2.	от 149 до 140	0,95
3.	от 139 до 130	0,9
4.	от 129 до 120	0,85
5.	от 119 до 110	0,8
6.	от 109 до 100	370,75
7.	от 99 до 90	0,7
8.	от 89 до 80	0,65
9.	от 79 до 70	0,6
10.	от 69 до 60	0,55
11.	от 59 до 50	0,5
12.	от 49 до 40	0,45
13.	от 39 до 30	0,4
14.	ниже 30	0

### Критерии и показатели оценки эффективности и качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и ее динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчетный период оценки "4" и "5", % (И1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) $\cdot 100\%$	Максимальный балл = 5. От 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10% = 0 баллов
	Динамика учебной успешности, % (И1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) $\cdot 100\%$	Максимальный балл = 5. От 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 балла; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы - описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя) (И1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания / численность обучающихся) $\cdot 100\%$	Максимальный балл = 20. От 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % <10> (И1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании - качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20. От 0 до +/- (5 - 15)% = 20 баллов; +/- (16 - 20)% = 10 баллов; +/- (21 - 25)% = 0 баллов; +/- (26 и более)% = -10 баллов
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону / общее количество	Максимальный балл = 20. Свыше 10% = 20 баллов; от 5% до 10% = 10 баллов; от 0% до 5% = 2 балла

		обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания) $\geq 100\%$	
1.4. Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П4)	Наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. (И1.4.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путем суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов;

			<p>- лауреат = 4 балла. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.</p>
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя			
2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (ым) предмету (ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И2.5.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. / общее количество обучающихся по данному предмету) $\leq 100\%$	Максимальный балл = 5. От 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 балла; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов
	Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И2.5.2)	Представление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (максимальный балл - 9 баллов)
2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)	Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в	Представление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета	3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (максимальный балл - 15 баллов)



	детско-подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И2.6.1.)		
	Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И2.6.2)	Представление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т.д.)	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах: - международный уровень = 20 баллов; - всероссийский уровень = 15 баллов; - региональный уровень = 10 баллов; - муниципальный уровень = 5 баллов; - уровень школьного округа = 3 балла; - уровень ОО = 2 балла
Критерий (К3): Успешность работы, проводимой в рамках функционала классного руководителя			
3.1. Уровень коммуникативной культуры при общении участников образовательного процесса (классного руководителя, родителей, учащихся) (П7)	Наличие у классного руководителя системы мониторинга удовлетворенности качеством воспитательных услуг (с условием общей доступности результатов) (И3.7.1)		- Да = 5 баллов - Нет = 0 баллов
	Наличие позитивных материалов в СМИ (в т.ч. в сети «Интернет») от имени участников образовательного процесса о деятельности классного руководителя, учителя, гимназии (И3.7.2)	Выходные данные публикации материалов в СМИ	Количество баллов определяется путем суммирования при условии наличия нескольких публикаций - Муниципальный уровень = 2 балла; - Региональный уровень = 3 балла; - Всероссийский уровень = 5 баллов.
3.2. Участие обучающихся во внеурочной (неаудиторной) деятельности (экскурсии, походы в театр, кинотеатр, музеи, выставки и пр.) (П8)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные мероприятия (И3.8.1)	Количество обучающихся, посещающих внеурочные мероприятия / общее количество обучающихся в классе	Максимальный балл = 3. От 100% до 80% = 3 балла; от 79% до 50% = 2 балла; от 49% до 30% = 1 балл; меньше 30% = 0 баллов

	Разнообразие форм внеурочной деятельности (ИЗ.8.2)	Представление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности, данные журналов учета, приказов и т.д.	Максимальный балл = 9. 3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности
3.3. Уровень исполнительской дисциплины обучающихся (П9)	Доля обучающихся, имеющих обязательную единую установленную школьную форму (с условием обязательного ежедневного ношения) (ИЗ.9.1)	Количество обучающихся, имеющих обязательную единую установленную школьную форму / общее количество обучающихся в классе Ч100%	Максимальный балл = 10. От 100% до 92% = 10 баллов; от 91% до 80% = 6 баллов; от 79% до 60% = 3 балла; меньше 59% = 0 баллов; меньше 50% = -5 баллов
	Доля обучающихся не имеющих взыскания (зафиксированные в дисциплинарном журнале, распоряжением) по режимным моментам и правилам поведения (опоздания на уроки, отсутствие сменной обуви, замечаний учителя на поведение во время урока, пропуски уроков без уважительной причины, нарушение правил поведения в гимназии, использование сотовых телефонов на уроках и пр.) (ИЗ.9.2)	Доля обучающихся не имеющих взыскания / общее количество обучающихся в классе Ч100%	Максимальный балл = 8. 100% = 8 баллов; от 99% до 80% = 6 баллов; от 79% до 70% = 2 балла; меньше 69% = 0 баллов
<b>Критерий (К4): Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя</b>			
4.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П10)	Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и	Представление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путем суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - региональный уровень = 20 баллов; - муниципальный уровень = 12 баллов; - уровень школьного округа = 10 баллов; - уровень ОО = 8 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов

	<p>блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.) (И4.10.1)</p>		
<p>4.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П11)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков) (И4.11.1)</p>	<p>Представление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путем суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень = 20 баллов;</li> <li>- муниципальный уровень = 12 баллов;</li> <li>- уровень школьного округа = 10 баллов;</li> <li>- уровень ОО = 8 баллов.</li> </ul> <p>Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов</p>
	<p>Наличие собственной страницы на сайте ОО, наличие собственного сайта/блога с частотой обновления не менее 1 раза в месяц (И3.11.2)</p>	<p>Прямая ссылка на интернет-ресурс с указанием даты последнего обновления</p>	<p>Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5 баллов. Страница на сайте ОО = 3 балла</p>
<p>4.3. Результативность презентации собственного педагогического опыта (П12)</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И4.12.1)</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня</p>	<p>Количество баллов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах;</li> <li>- через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня.</li> </ul>

			<p>1. При участии в очных мероприятиях:</p> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 20 баллов;</li> <li>- призер = 16 баллов;</li> <li>- лауреат = 12 баллов.</li> </ul> <p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 15 баллов;</li> <li>- призер = 12 баллов;</li> <li>- лауреат = 10 баллов.</li> </ul> <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 10 баллов;</li> <li>- призер = 8 баллов;</li> <li>- лауреат = 5 баллов.</li> </ul> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 5 баллов;</li> <li>- призер = 3 балла;</li> <li>- лауреат = 2 балла.</li> </ul> <p>Уровень ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 2 балла;</li> <li>- призер, лауреат = 1 балл.</li> </ul> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 10 баллов;</li> <li>- призер = 9 баллов;</li> <li>- лауреат = 8 баллов.</li> </ul> <p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 8 баллов;</li> <li>- призер = 7 баллов;</li> <li>- лауреат = 6 баллов.</li> </ul> <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 6 баллов;</li> <li>- призер = 5 баллов;</li> <li>- лауреат = 4 балла.</li> </ul> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 4 балла;</li> <li>- призер, лауреат = 3 балла</li> </ul>
4.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя (П13)	Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И4.13.1)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников	Количество баллов определяется путем суммирования: <ul style="list-style-type: none"> <li>- при условии участия в нескольких конференциях;</li> <li>- при статусе докладчика/участника</li> </ul>

		web-конференции	web-конференции; - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня
4.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П14)	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация (И4.14.1)	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путем суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл = 5. - Региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла
4.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П15)	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (И4.15.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл
4.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П16)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И4.16.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 10 баллов;

			- член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла
Критерий (К5): Результативность коммуникативной деятельности учителя и мониторинга исполнительской дисциплины			
5.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями (П17)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя (И5.17.1)		Наличие обоснованных жалоб = - 20 баллов
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И5.17.2)	Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя / количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5. От 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов
5.2. Уровень исполнительской дисциплины педагогического работника (П18)	Отсутствие нарушений ПВТР, должностных обязанностей, исполнение приказов и распоряжений, своевременность и аккуратность в работе с документами, отчетами (И5.18.1)		Наличие нарушений = -20 баллов.

-----  
 При системе оценивания "зачет-незачет" проводится расчет по индикатору И1.1з "Доля обучающихся, получивших "зачет" по предмету при зачетной системе оценивания, %": (Количество учащихся, получивших "зачет" по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И 1.1.1.