

**ДЕПАРТАМЕНТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛГОГРАДА
ВОРОШИЛОВСКОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГИМНАЗИЯ № 5**

Согласовано
Управляющий совет
МОУ гимназии № 5

Протокол от 26.08.2010г. № 2
Председатель УС _____
А.В.Бритвина

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет МОУ гимназии № 5
Протокол № __1__ от 26. 08.2011г.
Председатель _____ Н.В.Тимофеева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ гимназии № 5
_____ М.А.Железнякова
приказ № 206 от 26.08.2011г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОУ гимназии № 5
Ворошиловского района г.Волгограда**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназии № 5 Ворошиловского района г.Волгограда (далее – гимназия), участвующей в апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений Волгоградской области согласно постановлению главы Волгограда от 11.06.2009г. № 1294 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, участвующих в апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом гимназии на основании:

- решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства»;
- решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009г. № 25/733 «Об утверждении Системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, участвующих в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области» в соответствии с постановлениями Главы Администрации Волгоградской

области от 17 апреля 2007 г. № 617 «О реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области на 2007-2009 годы», от 27 июня 2008 г. № 788 «Об утверждении Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», приказом Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 19.07.2010г. № 3092 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования»;

- решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009г. № 25/732 «Об установлении муниципальной надбавки работникам учреждений муниципальной системы образования Волгограда»;

- Постановления Волгоградского городского Совета народных депутатов № 20/366 от 29.06.2005г. «О принятии положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категориям молодых специалистов»;

- Решения Волгоградской городской Думы от 28.06.2011г. № 48/ 1463 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда»;

- и в целях стимулирования труда работников гимназии, материальной заинтересованности работы в применении прогрессивной формы организации труда и повышении качества работы.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников гимназии;

- порядок и условия оплаты труда работников гимназии:

педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

иных категорий педагогических работников;

административно-управленческого персонала;

учебно-вспомогательного персонала;

младшего обслуживающего персонала;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области и Волгограда.

1.8. Заработная плата работника гимназии предельными размерами не ограничивается.

1.9. Индексацию окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников гимназии производить в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 28.06.2011г. № 48/ 1463 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда».

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда гимназии.

2.1. Формирование фонда оплаты труда гимназии осуществляется Ворошиловским ТУ КОАВ в пределах объема средств, выделенных учреждению на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов гимназии.

2.2. Фонд оплаты труда гимназии состоит из базовой и стимулирующей части:

$ФОТ_{\text{оу}} = ФОТ_{\text{б}} + ФОТ_{\text{ст}}$, где

ФОТ оу – фонд оплаты труда образовательного гимназии;

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда гимназии;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты гимназии.

2.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии определяется по формуле:

$ФОТ_{\text{ст}} = ФОТ_{\text{оу}} \times \text{ш}$, где:

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда гимназии;

ФОТ оу – фонд оплаты труда гимназии;

Ш – стимулирующая доля фонда оплаты труда гимназии.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии устанавливается при распределении фонда оплаты труда в диапазоне от 20% до 40%, объем базовой части – от 80% до 60% соответственно. В пределах базовой части фонда оплаты труда формируется и утверждается штатное расписание гимназии.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников гимназии, включая:

педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

иных категории педагогических работников;

административно-управленческий персонал;

учебно-вспомогательный персонал;

младший обслуживающий персонал.

2.5. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется по формуле:

$ФОТ_{\text{пр}} = ФОТ_{\text{б}} \times \text{пр}$, где:

ФОТ пр – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда гимназии;

Пр – доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда гимназии.

Значение «Пр» определяется гимназией самостоятельно при распределении фонда оплаты труда с учетом, чтобы доля расходов на оплату труда педагогических работников была не менее 70% от базовой части фонда оплаты труда. Доля расходов на фонд оплаты

труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала составляет не более 30% от базовой части фонда оплаты труда.

Соотношение фондов оплаты труда и порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости определяются гимназией исходя из специфики образовательной программы.

2.4. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося гимназии с учетом повышающих коэффициентов.

2.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: осуществление внеклассной работы по физической культуре, консультационной работы по предметам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

2.6. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), состоит из двух частей (общей и специальной):

$\text{ФОТ пр} = \text{ФОТ о} + \text{ФОТ сп}$, где:

ФОТ пр – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс,

ФОТ о – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс,

ФОТ сп – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Доля общей и специальной части устанавливается гимназией самостоятельно.

2.7. Доля специальной части фонда оплаты труда педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), устанавливается в диапазоне рекомендуемых значений и утверждается приказом директора гимназии.

Доля общей части фонда оплаты труда педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), устанавливается в диапазоне рекомендуемых значений и утверждается приказом директора гимназии.

2.8. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), состоит из двух частей:

$\text{ФОТ о} = \text{ФОТ аз} + \text{ФОТ нз}$, где:

ФОТ о – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей),

ФОТ аз – фонд оплаты труда аудиторной занятости,

ФОТ нз – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Доли фондов оплаты труда аудиторной и неаудиторной занятости устанавливаются гимназией самостоятельно исходя из специфики образовательной программы гимназии.

Соотношение фондов оплаты труда аудиторной и неаудиторной занятости устанавливается в диапазоне рекомендуемых значений 85% и 15% соответственно.

2.9. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), обеспечивает гарантированную оплату труда за аудиторную (проведение уроков) и неаудиторную занятость.

Неаудиторная занятость включает консультационную работу по предмету, проведение внеклассной работы по физической культуре, классное руководство.

2.10. Специальная часть включает выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации. В специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), учитываются повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии, а также за квалификационную категорию, наличие почетного звания, специфику учреждения.

3. Оплата труда работников гимназии.

3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей).

3.1.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица – стоимость 1 ученика-часа. Стоимость 1 ученика-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом гимназии. Стоимость 1 ученика-часа рассчитывается гимназией самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.1.2. Стоимость 1 ученика-часа рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} * 34}{(a_1 * v_1 + a_2 * v_2 + a_3 * v_3 + \dots + a_{11} * v_{11}) * 52}, \text{ где}$$

$C_{\text{тп}}$ – стоимость 1 ученика-часа (руб.);

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – фонд оплаты труда аудиторной занятости (руб.);

34 – количество недель в учебном году;

$a_1, a_2, a_3 \dots a_{11}$ – количество обучающихся соответственно в первых, вторых, третьих...одиннадцатых классах гимназии (чел.);

$v_1, v_2, v_3 \dots v_{11}$ – годовое количество часов по учебному плану соответственно в первом, втором, третьем...одиннадцатом классах (недельное количество часов по учебному плану гимназии умножается на количество учебных недель в году) (час).

52 – количество недель в календарном году.

3.1. 3. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{пр}} = C_{\text{тп}} * U * \text{Ч}_{\text{аз}} * K_{\text{пр}} * A + D_{\text{нз}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{пр}}$ – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (руб.);

$C_{\text{тп}}$ – стоимость 1 ученика-часа (руб.);

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе (чел.);

$Ч_{аз}$ – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (час.);

$К_{пр}$ – повышающих коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии, которые включают в себя:

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета «Английский язык» устанавливается педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс, в пределах – 2;
- повышающий коэффициент за индивидуальное обучение на дому устанавливается педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс, в пределах – 12;
- повышающий коэффициент за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается учителям русского языка и литературы, математики, иностранного языка в пределах 1.10 от оклада; учителям начальных классов, учителю изобразительного искусства в пределах 1.05 от оклада;
- повышающий коэффициент при делении на группы при проведении занятий по иностранному языку, физической культуре, технологии устанавливается педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс, в следующих пределах:
по физической культуре – до 2, по иностранному языку (английскому языку – до 2, французскому языку - 2, немецкому языку - 2), по технологии -2.

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 1.30 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 1.15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория – 1.05 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

$Д_{нз}$ – доплата за неаудиторную занятость включает в себя:

- за классное руководство – до 20% (с учетом персональных доплат за результативность воспитательной деятельности классного руководителя и на основании рейтинга классного руководителя и ученического коллектива в пределах от 1,5% до 6%);
- за внеклассную работу по физической культуре и подготовку к спартакиадам – до 30%;
- за консультационную работу с обучающимися по предметам – до 15%.

3.1.4. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливается повышающий коэффициент за специфику учреждения – гимназии – в размерах 1.15.

3.1.5. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается директором гимназии на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников гимназии.

3.1.6. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.1.7. Расчет оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость в порядке замещения (замены уроков) производится по формуле расчета оклада педагогического

работника без учета неаудиторной занятости, а именно путем умножения стоимости одного ученико-часа на количество обучающихся в классе, в котором происходит замена уроков, далее умножается на количество замещенных уроков и повышающие коэффициенты за приоритетность (специфику) предмета, квалификационную категорию.

3.1.8. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются и выплачиваются в общем порядке в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Оплата труда иных педагогических работников.

3.2.1. Размер минимальных должностных окладов иных педагогических работников устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы согласно квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников:

ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	4350
2-й квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер- преподаватель	4400
3-й квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	4500
4-й квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, логопед	4650

3.2.2. К минимальному должностному окладу иных педагогических работников согласно квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 0.30 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
первая квалификационная категория – 0.15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
вторая квалификационная категория – 0.05 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.3. Иным педагогическим работникам (педагогу-психологу, социальному педагогу, преподавателю-организатору ОБЖ, библиотекаря, заведующему библиотекой, вожатому, концертмейстеру) устанавливается повышающий коэффициент за специфику учреждения – гимназии – в размере 0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.2. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается директором гимназии на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников гимназии.

3.2.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются и выплачиваются в общем порядке и в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Оплата труда административно-управленческого персонала.

3.3.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора гимназии определяются в трудовом договоре (соглашении), заключенных между Ворошиловским ТУ КОАВ и руководителем, локальным нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.2. Должностные оклады директора и заместителя директора гимназии устанавливаются исходя из средней величины окладов педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс, группы по оплате труда директора гимназии и квалификационной категории по формуле:

$ДО_p = O_{пр(ср)} * ПК * K_{гр} * A$, где:

$ДО_p$ – должностной оклад директора (заместителя директора) гимназии (руб.);

$O_{пр(ср)}$ – средняя величина должностных окладов педагогических работников гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс (руб.);

ПК – поправочный коэффициент. Для директора гимназии значение «ПК» равно 1, для заместителя директора – 0,8;

$K_{гр}$ – повышающий коэффициент по группе по оплате труда директора гимназии составляет – 2,0 (1-я группа);

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию директора (заместителя директора) гимназии, имеющего категорию по должности. Значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию директора и заместителей директора гимназии составляют:

1,30 – за высшую квалификационную категорию;

1,15 – за первую квалификационную категорию.

3.3.3. Должностные оклады заместителя директора по АХЧ и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора гимназии.

3.3.4. Оплата труда заведующей библиотекой гимназии осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для должностей соответствующей отрасли.

3.3.5. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются и выплачиваются в общем порядке в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

3.4.1. Размер должностного оклада бухгалтера, инженера по охране труда и технике безопасности, инженера-электрика, инженера по ИВТ устанавливается в соответствии с 1-м квалификационным уровнем ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 4100 рублей.

3.4.2. Размер должностного оклада лаборанта, секретаря директора устанавливается в соответствии с 1-м квалификационным уровнем ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - 3100 рублей.

3.4.3. Оплата труда библиотекаря и культорганизатора производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для должностей соответствующей отрасли.

3.4.4. Размер должностного оклада дворника, сторожа, вахтера рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений устанавливается в соответствии с 1-м квалификационным уровнем ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - 2800 рублей.

3.4.5. Размер должностного оклада слесаря-сантехника и газосварщика устанавливается в соответствии со 2-м квалификационным уровнем ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - 3200 рублей.

3.4.6. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются и выплачиваются в общем порядке в соответствии с настоящим Положением.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в том числе выплаты обязанностей, дополнительно возложенных на работника и непосредственно связанных с образовательным процессом.

4.2. Размер выплат компенсационного характера работникам гимназии устанавливается директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии, на основании настоящего Положения и оформляется приказом.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

4.3. Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочего места в следующих размерах:

- а) учителю (лаборанту) химии за работу с химическими реактивами до 12 %
- б) уборщикам служебных помещений за использование в работе дезинфицирующих средств – 10%.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то данный вид выплат компенсационного характера не производится.

4.4. Перечень и размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в том числе выплаты за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на работника и выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на работника и непосредственно связанных с образовательным процессом:

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

4.4.2. работникам гимназии за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни – по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Коллективным договором;

- 4.4.3. работникам гимназии за работу в ночное время в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере - 35%;
- 4.4.4. работникам гимназии (кроме учителей) за классное руководство – 20%;
- 4.4.5. педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», «Почетный работник общего образования РФ», в размере 10% от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы с учетом квалификационной категории.
- 4.4.6. работникам гимназии за заведование специализированными кабинетом – 5%, профильными кабинетами – 10%, заведование учебными мастерскими – 40%.
- 4.4.7. педагогическим работникам гимназии за дополнительно возложенные обязанности, непосредственно связанные с образовательным процессом, не входящие в должностные обязанности в размере до 50%:
- за руководство предметными кафедрами гимназии до 50%;
 - за руководство методическим объединением классных руководителей гимназии до 50%;
 - за руководство мониторинговым центром гимназии до 50%;
 - за оформительские работы при проведении общешкольных мероприятий до 50%;
 - ответственному за организацию льготного питания и оздоровление обучающихся до 50%;
 - руководителю координационного совета предпрофильной подготовки и профильного обучения до 50%;
 - координатору дистанционного обучения в гимназии до 50%;
 - уполномоченному по охране прав ребенка до 50%.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

- 5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в объеме средств стимулирующей части фонда оплаты труда в диапазоне от 20 до 40 % фонда оплаты труда.
- 5.2. Необходимым условием стимулирования является добросовестное выполнение работником Устава гимназии. Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей.
- 5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.
- 5.4. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.
- 5.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 5.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора гимназии в пределах имеющихся средств на оплату труда работников гимназии.
- 5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам гимназии за:
- интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ, в пределах до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии среди населения, в пределах до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за оперативное выполнение дополнительных заданий в пределах до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс в пределах до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

результативность труда, характеризующуюся достижением высоких показателей, в пределах до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс в пределах до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

5.8. За качество выполняемых работ работнику устанавливаются следующие выплаты:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику гимназии приказом директора гимназии:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов - 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью гимназии - 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются приказом директором гимназии на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.9. Выплаты за стаж устанавливаются следующим категориям работников гимназии:

- иным категориям педагогических работников;

- учебно-вспомогательному персоналу;

- младшему обслуживающему персоналу.

Надбавки за педагогический стаж иным педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – до 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – до 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж прочим работникам устанавливаются в следующих размерах:

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда гимназии состоит из двух частей:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{ст(п)} + ФОТ_{ст(к)}$, где:

$ФОТ_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда гимназии;

$ФОТ_{ст(п)}$ – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам гимназии;

$ФОТ_{ст(к)}$ – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты другим категориям работников гимназии.

5.11. Объем средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам гимназии, определяется по формуле:

$ФОТ_{ст(п)} = ФОТ_{ст} * П$, где:

$ФОТ_{ст(п)}$ – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам гимназии;

$ФОТ_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда гимназии;

$П$ – доля гимназии, предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам гимназии в стимулирующей части оплаты труда.

Рекомендуемый диапазон « $П$ » – от 75% до 90%. Значение « $П$ » определяется гимназией самостоятельно.

5.12. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников гимназии, реализующих программы общего образования:

5.12.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников гимназии, реализующих программы общего образования за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

5.12.2. Расчет выплат стимулирующего характера работникам гимназии производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

5.12.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам гимназии в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников гимназии;
- при изменении штатной численности педагогических работников гимназии;

– при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда гимназии.

5.12.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с органом государственного-общественного управления гимназией в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии.

5.12.5. Порядок выплат стимулирующего характера работникам гимназии устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами.

5.13. Установление размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим и руководящим работникам гимназии:

5.13.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:

5.13.2. Директору гимназии, заместителям директора, заведующим структурных подразделений гимназии за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной части;

5.13.3. Учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, социальным педагогам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

5.13.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

5.13.5. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости классов по гимназии.

$ОН_{пр} = K_{пр} \times T_{ун} \times O_{пр} \times C_{нш}$, где:

$ОН_{пр}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$K_{пр}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

$T_{ун}$ - доля тарифицированной учебной нагрузки ($T_{ун} \leq 1$);

$O_{пр}$ - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов.);

$C_{нш}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по гимназии (отношение среднего количества обучающихся в классе к предельной нормативной наполняемости класса.

$C_{нш} \leq 1$).

5.13.6. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам учреждения, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников по гимназии.

$ПН_{пр} = (K_{пр} - 1,03 \times P) \times \frac{\Phi OT_{ст(п)} - \sum OН_{пр}}{100 \times \sum (K_{пр} - P)}$, где:

$ПН_{пр}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$K_{\text{пр}}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;
 P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по гимназии;
 $\text{ФОТ}_{\text{ст(п)}}$ - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам гимназии;
 $\text{ОН}_{\text{пр}}$ - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника гимназии.

5.13.7. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

$\text{СВ}_{\text{пр}} = \text{ОН}_{\text{пр}} + \text{ПН}_{\text{пр}}$, где:

$\text{СВ}_{\text{пр}}$ - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

$\text{ОН}_{\text{пр}}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$\text{ПН}_{\text{пр}}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при $\text{ПН}_{\text{пр}} < 0$ принимается $\text{ПН}_{\text{пр}}=0$).

5.13.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям директора гимназии (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) состоят из основной стимулирующей надбавки.

$\text{ОН}_{\text{зр}} = \frac{k \times (P \times C_{\text{нш}} \times U_{\text{р}} \times U_{\text{пр}})}{Z_{\text{р}}} \times O_{\text{зр}}$, где:

$\text{ОН}_{\text{зр}}$ - основная стимулирующая надбавка заместителя директора гимназии;

k - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый директором гимназии самостоятельно;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по гимназии;

$C_{\text{нш}}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по гимназии ($C_{\text{нш}} \leq 1$).

$U_{\text{р}}$ - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого гимназией образования (в процентах);

$U_{\text{пр}}$ - степень удовлетворенности педагогических работников гимназией организацией образовательного процесса (в процентах);

$Z_{\text{р}}$ - количество заместителей директора гимназии;

$O_{\text{зр}}$ - оклад заместителя директора гимназии.

5.13.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ директору гимназии зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по гимназии, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса. Решение о размере стимулирующей надбавки директору гимназии определяется Ворошиловским территориальным управлением комитета по образованию администрации Волгограда по состоянию на 1 сентября на основании публичного отчета.

5.13.10. Стимулирующие выплаты другим категориям работников гимназии (заместителю директора гимназии по административно-хозяйственной части, главному бухгалтеру) устанавливаются директором гимназии по согласованию с Управляющим советом и с

учетом мнения профсоюзного комитета гимназии в зависимости от результативности и качества труда.

5.14. Установление показателей проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам, реализующих программы общего образования:

5.14.1. педагогическим работникам:

1. Инвариантная часть

- Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе:

Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, региональные мониторинговые исследования; PISA, TIMSS, PIRLS и др.)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения детей в олимпиадах, конкурсах	0	1	2
4. Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями. Высокий рейтинг педагога по результатам опросов родителей и учеников	0	1	2

5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учреждений.	0	—	2
6. Организация просветительно-воспитательной работы с учащимися, направленная на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
7.Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2
8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов , прошедших экспертизу в установленном порядке	0	—	2
9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, ТСО, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д.	0	1	2
10. Уровень владения информационно-коммуникационными компетенциями	0	1	2
11. Повышение квалификации педагога по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0	—	2
12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, онлайн конференциях и др.)	0	1	2
13. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технология сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска, пропустившие занятия по болезни)	0	1	2
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения школьника к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	0	1	2
18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников)	0	1	2
19. Организация педагогом общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся	0	1	2
20.Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций	0	—	2
22. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	—	2
23. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	—	2
24. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	—	2
	Итого не более 50 баллов		
или Альтернативные показатели проявления компетентности для учителей Учреждений (процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования ВГАПК РО):			

Блок компетентности педагога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Источники данных	Значения (в баллах)	Срок действия
Предметная компетентность	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения ГОСа обучающимися, реализации образовательных программ	Тестирование учителя по 100 бальной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100 бальной шкале (но не менее 60 баллов)	Среднее арифметическое	Сертификат действителен в течение 3 лет
		Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам или результаты иной внешней независимой экспертизы	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 бальная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам Для учета результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-бальную шкалу. Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний, либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем		Действительно в течение 1 года
ИКТ - компетентность	Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности	Создание презентации по предмету	Сертификат А	1 балл	Сертификат действителен в течение 1 года
		Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ	Сертификат Б	2 балла	
		Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернет	Сертификат С	3 балла	

Коммуникативная компетентность	Установление педагогически целесообразных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами, родителями учащихся, общественными и государственными организациями	Тестирование	Сертификат (3-х балльная шкала)	До 3 баллов	Сертификат действителен в течение 3 лет
Социально-личностная компетентность	Способность использовать личностный потенциал и креативные способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Тестирование, подготовка и защита проекта	Сертификат (3-х балльная шкала)	До 3 баллов	Сертификат действителен в течение 3 лет

• Показатели проявления компетентности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:

1. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	5
2. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	5
3. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА)	3
4. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА)	3
5. Работа педагога в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне	5
6. Участие в работе экспертной группы Комитета по образованию Администрации Волгоградской области по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников учреждений образования Волгоградской области	5
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований проводимых Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области	3
8. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проводимых	5
• комитетом по образованию Администрации Волгоградской области	3
• органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов)	
9. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне	3
10. Руководство районным методическим объединением учителей по предмету (направлению)	5
	Сумма показателей проявления компетентности, но не более 20 баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности Учреждения	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагог	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентно	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности

	а не сформи рована	сти недостаточн о эффективны, чтобы можно было проследить положитель ную динамику развития индивидуаль ных достижений обучающихс я	достаточно эффективн ы, чтобы можно было проследить положител ьную динамику развития индивидуа льных достижени й обучающи хся
1. Уровень предметных знаний. Владение методами решения различных учебных задач. Решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад (региональных, российских, международных) и др. аттестационных заданий	0	1	2
2. Расширение конкурсных инициатив обучающихся, реализация практики дистанционного олимпиадного и конкурсного движения (участие в фестивалях, форумах, конкурсах, конференциях исследовательского характера).	0	1	2
3. Динамика познавательной активности детей	0	1	2
4. Наличие освоенных образовательных программ по применению здоровьесберегающих технологий	0	-	2
5. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
6. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации учащихся	0	-	2
7. Уровень исследовательской культуры педагога	0	1	2
8. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися	-	-	-
9. Наличие персонально разработанных программ проектной, исследовательской деятельности, учебных практик	-	-	-
10. Качество авторской образовательной программы учебных и элективных курсов, учебных практик, программ дополнительного образования и др. (содержательный аспект)	-	-	-
11. Презентация и востребованность разработанных учителем программ учебных курсов, проектной, исследовательской деятельности и др.	-	-	-
12. Повышение квалификации педагога по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование педагогов и учащихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий.	-	-	-
13. Работа с филиалами образовательного учреждения.	-	-	-
14. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
15. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме учащихся, обучающихся на дому по состоянию здоровья).	0	1	2
16. Использование возможностей дистанционного обучения. Вовлечение учащихся в систему дистанционного обучения, в том числе осваивающих программы заочных школ, Интернет-школ и т.п.	-	-	-
17. Способность педагога к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагога	0	1	2

18. Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)	-	-	-
19. Обеспечение условий освоения обучающимися позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
20. Степень участия родителей и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2
21. Участие родителей в разработке образовательной программы; индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута обучающихся	-	-	-
22. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	-	-	-
23. Сотрудничество с объединением профессионалов, содействующих системе развивающего обучения и совершенствованию образовательного процесса, и опыт руководства методическим объединением, предметной кафедрой, направлением деятельности	0	1	2
24. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
25. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период)	-	-	-
26. Участие учителя в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования	-	-	-
27. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи «молодым педагогам»	-	-	-
28. Работа над собственным педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	-	-	-
29. Дессимиляция инновационного опыта педагогов гимназии в рамках сотрудничества с ОУ, соисполнителями экспериментальных площадок и Федерального экспериментального центра. Участие в сетевых формах мероприятий.	0	1	2
30. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, официально зафиксированных через выступления на конференциях, семинарах, в публикациях, имеющих экспертное заключение	-	-	-
31. Организация работы на учебно-опытных участках (теплицы, парниковые хозяйства и др.)	-	-	-
Итого не более 30 баллов			

5.14.2. педагогам-психологам:

	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога-психолога	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику

				лога не сформ ирова на	развития индивидуальны х достижений обучающихся	развития индивидуальн ых достижений обучающихся
	Направление и методы организации психологическо-го сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета ; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности психолога ОУ (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями по результатам организованных общеобразовательным учреждением социологических исследований. (По результатам фокус-группы учащихся, родителей)	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с учащимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия психолога с учеником. (Анкетирование)	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия психолога с учителями (Анкетирование)	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями психологической работы	0	1	2

			(семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия психолога с родителями (Анкетирование)			
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации учащихся 1,5 классов)	0	1	2
	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
	Объектно ориентированная компетентность психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью учащихся и их родителей образовательной средой, б) перспективами и направлениями проектирования образовательной	11. Участие психолога в разработке программ для учеников, родителей и учителей направленной на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика. (Итоговая диагностика)	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально - значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции	0	1	2

		тельной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и, поддержки)	психологии НОУ. (Программа работы секции, результаты участия в конкурсах)			
			14. Организация кружков, социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844)	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся (Типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативно приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
	Разработка программ (факультативов, элективных	Компетентность в разработке обучающих и	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2

	курсов, коррекционно-развивающих программ)	развивающих программ позволяют эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся	21.Наличие персонально разработанных программ для курса, факультатива	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем ученика (итоговая диагностика)	0	1	2
	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяют осуществлять компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения	25 .Применение и использование современных психодиагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			26.Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
	Профессионально-личностного совершен	Обеспечивает творческий подход и	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за	0	1	2

	ствова- ния	постоян- ный професси- ональный рост. Появлени- е новых технологий предпола- гает непрерыв- ное обновлен- ие собствен- ных знаний и умений, что обеспечи- вает потребно- сть в постоян- ном саморазв- итии	анализируемый период)			
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза.)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер – классов	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - опубликование в педпечати региона, Москвы, С.Петербурга, зарубежные	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
	Креативная компетен- тность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ	0	1	2
			39. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и	0	1	2

		ем в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	др.			
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в ОУ	0	1	2
	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществлять дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей, разработка индивидуальных развивающих программ.	0	1	2
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута, обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы. (Анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах.	0	1	2

			(Социометрические исследования, программы формирования и развития группы)			
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей, другие формы взаимодействия с родителями)	0	1	2
	Организация здоровья берегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечить наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов.	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения направленной на профилактику вредных привычек у учащихся. (Работа волонтерских групп)	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе учитель-ученик (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для учителей и использование других форм взаимодействия с учителями)	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов. (Результаты психологической диагностики по эмоциональному состоянию среди педагогов ОУ)	0	1	2
			50. Участие в работе школьной службы примирения «Медиация»	0	1	2

5.14.3. социальным педагогам:

Линии стимулирования	критерии компетентностей	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности социального педагога (выраженная в баллах)
----------------------	--------------------------	--------------------------------------	---

				данный показатель не проявляется, данная компетентность социально педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)
	Направления, формы и методы организации социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей)	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся (воспитанников, детей).	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета.	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического).	0	1	2
			3. Признание профессионализма социального педагога обучающимися (воспитанниками, детьми) и их родителями (лицами, их заменяющими) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований. (Фокус-группы обучающихся)	0	1	2

			(воспитанников, детей) и родителей (лиц, их заменяющих).			
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися (воспитанниками, детьми) социально-педагогической работы. Оценка взаимодействия социального педагога с обучающимися (воспитанниками, детьми). (Анкетирование).	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с учителями, воспитателями. (Анкетирование).	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (лицами, их заменяющими) работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с родителями (лицами, их заменяющими). (Анкетирование).	0	1	2
			7. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавших в экстремальные ситуации. (Социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы).	0	1	2
	Информационная основа деятельности.	Современный уровень организации социально-педагогичес	8. Использование в работе социального педагога современных ресурсов (мультимедийные электронные издания,	0	1	2

		кого сопровождающих обучающихся (воспитанников, детей) вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации.	Интернет ресурсы и т.п.).			
			9. Создание условий для поиска обучающимися (воспитанниками, детьми) дополнительной информации для решения задач личностного и социального развития (на основе аспектного анализа проводимой работы).	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня.	0	1	2
	Объектно-ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды.	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся (воспитанников, детей) и их родителей (лиц, их заменяющих) б) образовательной средой; в) перспективными направлениями проектирования образовательной среды.	11. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся (воспитанников, детей), родителей (лиц, их заменяющих) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни.	0	1	2
			12. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ. (Итоговая диагностика).	0	1	2
			13. Организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых. (Проектная деятельность, волонтерское движение, клубы взаимопомощи и т.д.).	0	1	2
			14. Организация кружков, секций социально-педагогической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо	0	1	2

			Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844).			
			15. Организация социально- педагогической работы в рамках тематических месячников (Наличие плана мероприятий).	0	1	2
	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (лицами, их заменяющими) и общественностью.	Данная компетентность позволит привлечь родителей (лиц, их заменяющих) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (лицам, их заменяющим) обучающихся (воспитанников, детей). (Анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д. Методические материалы).	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе.	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности.	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации.	0	1	2
	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся (воспитанники)	20. Степень востребованности, разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети.	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанной программы для курса, факультатива.	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для социально-	0	1	2

	курсов)	ков, детей).	педагогического кружка, секции. (составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844).			
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба, клуба опекунов и т.д. (составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844).	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (воспитанников, детей). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (воспитанников, детей). (Итоговая диагностика).	0	1	2
	Владение современными технологиями социальной педагогической работы	Позволяет осуществлять компетентный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном	25 . Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий. (Сведения о прохождении повышения квалификации)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий.	0	1	2

		саморазвити и.				
	Професс иональ- но- личностн ое совершенство ствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиона льный рост.	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период).	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного).	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях.	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мероприятий.	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие социального педагога в проектах, реализуемых образовательным учреждением.	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности.	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения.	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях: в педпечати региона, Москвы, С.Петербурга.	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи «молодым специалистам».	0	1	2
	Креативн ость социальн ого педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный	37. Работа над собственным социально- педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация).	0	1	2

		педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.	38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения.	0	1	2
			39. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении.	0	1	2
	Субъект - субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся (воспитанникам, детям). Служит условием реализации гуманизации образования.	41. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся (воспитанников, детей) и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (лиц, их заменяющих) и педагогов.	0	1	2
			42. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавших в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.).	0	1	2
			43. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся (воспитанников, детей). Анализ и коррекция межличностных отношений	0	1	2

			в детских коллективах. (Социометрические исследования, программы формирования и развития группы).			
			44. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (лиц, их заменяющих), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (лицами, их заменяющими)).	0	1	2
			45. Гармонизация взаимодействия в системе педагог - обучающийся (воспитанник, ребенок) (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами).			
			46. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников, детей), родителей (лиц, их заменяющих), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. (Участие социального педагога в организации и работе детских служб примирения и др.).	0	1	2
	Организация здоровья берегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитатель	47. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся (воспитанников, детей), педагогов.	0	1	2
			48. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (воспитанников, детей).	0	1	2
			49. Позитивная динамика изменения ценностного отношения обучающихся (воспитанников, детей) к своему здоровью в	0	1	2

		ного процесса.	результате целенаправленных и систематических занятий социального педагога с ними по особым программам.			
			50. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики).	0	1	2

5.15. Методика определения баллов

5.15.1. Количество баллов по каждому показателю определяется по следующей методике:

2 балла – данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

1 балл – данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

0 баллов – данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована.

5.15.2. Для обеспечения полноты оценки результативности работы педагога (РРП) используются результаты анкетирования (анонимного) основных потребителей образовательных услуг учителя (обучающихся и их родителей); метод экспертных оценок, результаты социометрических исследований, метод наблюдения (посещение уроков и внеклассных мероприятий), тестирование и др.

6. Премирование работников гимназии.

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (*за месяц, квартал, год*) и учитывают:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

6.2. В рамках премияльных выплат по итогам работы могут быть произведены премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

6.3. Размер премий устанавливается в абсолютном значении.

6.4. Премирование работников осуществляется по решению директора гимназии в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых гимназией на оплату труда работников.

7. Материальная помощь работникам гимназии.

7.1. Материальная помощь работникам гимназии, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием как по основному месту работы, так и по совместительству, осуществляется по решению директора, с учетом мнения профсоюзного комитета и по согласованию с Управляющим Советом гимназии, в пределах средств экономии фонда заработной платы гимназии за квартал, год, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых гимназией на оплату труда работников.

7.2. Размер материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7.3. Размер материальной помощи не ограничен.

7.4. Материальная помощь выплачивается:

- к рождению ребенка;
- к бракосочетанию;
- на ритуальные услуги (в случае смерти близких родственников);
- в счет частичной компенсации затрат на лечение.

8. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Работникам гимназии в соответствии с решением Волгоградской городской думы № 25/732 от 27.10.2009г. «Об установлении муниципальной надбавки работникам учреждений муниципальной системы образования Волгограда» устанавливается и выплачивается муниципальная надбавка в размерах, определенных на основе соотношения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

8.2. Библиотекарю, заведующему библиотекой гимназии на основании приказа комитета по образованию администрации Ворошиловского района г. Волгограда № 314-П от 16.07.07 «Об установлении 25% надбавки к окладу основной должности работника» устанавливается муниципальная надбавка.

8.3. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, ежемесячно выплачивается надбавка в пределах фонда оплаты труда на период (срок) три года. В первый год работы устанавливается надбавка в размере 40% от должностного оклада, во второй год работы – в размере 30% от должностного оклада, в третий год – в размере 20% от должностного оклада (тарифной ставки).

8.3.1. Молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, устанавливается надбавка в размере 50% от должностного оклада, во второй год работы – в размере 40% от должностного оклада, в третий год работы – в размере 30% от должностного оклада (тарифной ставки).

8.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы на основании приказа директора гимназии независимо от педагогической нагрузки.

8.3.3. Надбавка молодым специалистам выплачивается ежемесячно, в том числе в период нахождения в ежегодном отпуске и в период временной нетрудоспособности.

8.3.4. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение утверждается директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии.

9.2. В настоящее Положение по мере необходимости могут быть внесены изменения и дополнения.

9.3. Срок действия настоящего Положения – с 01.09.2011г. и действует до отмены или замены новым.

Положение подготовлено:

зам. директора по УВР Н.И.Кудряшова;

председатель ПК гимназии Н.В.Тимофеева