



Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №7 Красноармейского района Волгограда»

400026, Волгоград, б-р им. Энгельса, 33 тел.69-98-66, 69-56-77, 67-05-55 E-mail: gym7volgograd@mail.ru

УТВЕРЖДЕНО

С учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ гимназии №7

Протокол от 31.08.2017 № 9

Председатель профсоюзного
комитета МОУ гимназии №7

Иванов И.В. Семеновко

«31» августа 20 17 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ гимназии №7

Кафтина Л.Н. Кафтина

«30» августа 20 17 г.

(приказ № 68ОД от 30.08.2017)



Положение

№ 112

г. Волгоград

Положение об оплате труда работников

Муниципального общеобразовательного учреждения

«Гимназия №7 Красноармейского района Волгограда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11; Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. № 25/731 «Об утверждении положения об оплате труда работникам образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в ред. Решения Волгоградской городской Думы от 19.07.2017 №59/1710); Постановлением от 29.06.2005 №20/366 Волгоградского городского совета народных депутатов «О принятии положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в ред. Решений Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 №24/712); Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 503 «О внесении изменений в приказы департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 12.07.2017 № 459 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 506 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2012 № 497 «О внесении изменений в приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 22.12.2016 № 954 «О внесении изменений в

приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям»; Приказом от 19.08.2014 № 486 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы» (с учетом приказа от 14.08.2015 № 910, приказа от 30.08.2017 № 562).

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 7 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ гимназия №7) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ гимназии № 7 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора МОУ гимназии № 7, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенным к категории молодых специалистов;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ гимназии № 7 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ гимназии № 7, 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.

1.5. Оплата труда работников МОУ гимназии № 7, 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.

- 1.6. Заработная плата работника МОУ гимназии № 7 предельными размерами не ограничивается.
- 1.7. Индексация размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ и не включенных в ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ гимназии № 7

- 2.1. Система оплаты труда работников МОУ гимназии № 7 включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.2. Система оплаты труда работников МОУ гимназии № 7 устанавливается с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения профсоюзного комитета работников МОУ гимназии № 7.
- 2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ гимназии № 7 определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенной в ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам .

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

- 2.4. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ гимназии № 7 устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1.	ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого	

	уровня:	
1.1.	1 квалификационный уровень (вожатый, секретарь учебной части)	6 030,00
1.	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1.	1 квалификационный уровень (старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре)	8 000,00
1.2.	2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)	8 100,00
1.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	8 200,00
1.4.	4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед)	9 200,00
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
2.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)	6 030,00
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
3.1.	1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист)	7 020,00
3.2.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	7 560,00
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик, инженер-программист, специалист по кадрам)	8 010,00
4.2.	2 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория)	8 190,00
4.3.	3 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория)	8 460,00
4.4.	4 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	8 550,00
5	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	

5.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, вахтёр, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания)	5 584,00
6	ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:	
6.1	библиотекарь	8 010,00

2.4.1. Размеры окладов, должностных окладов, не включенных в ПКГ МОУ гимназии №7 устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1	Специалист в сфере закупок	8 010,00
2	Специалист в области охраны труда	8 010,00

2.5. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ гимназии № 7 устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения;

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ гимназии № 7

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ гимназии № 7 в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,18 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 0,03 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения устанавливается работникам МОУ гимназии № 7:

- за педагогическую работу в учреждении повышенного уровня (гимназии) – 0,01 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,20 от оклада, должностного оклада.

2.8. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников МОУ гимназии №7 пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.9. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.9.1. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.9.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9.3. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых МОУ гимназия №7 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.9.4. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

2.9.5. Часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом МОУ гимназии № 7, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

2.9.6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- педагогической работы специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно – методических кабинетов), привлекаемых в МОУ гимназию № 7;
- часов педагогической работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

2.9.7. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.9.8. Размер повышения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.9.9. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада

3. Условия оплаты труда руководителя МОУ гимназии № 7, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Система оплаты труда руководителя МОУ гимназии № 7, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя МОУ гимназии № 7, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя), определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и определяется в кратности, согласно объемных показателей (Приложение 1) предоставляемых директором по состоянию на 01 сентября, утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

При этом коэффициент кратности оклада директора определяется по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей, приведенных в Приложении 1 к данному Положению, в соответствии с приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда:

Группа по оплате	Общеобразовательные лицеи, гимназии, школы	
	Количество набранных	Коэффициент

труда	баллов	кратности
I группа	свыше 1200	2,5
	от 1101 до 1200	2,4
	от 1001 до 1100	2,3
	от 901 до 1000	2,2
	от 801 до 900	2,1
	от 701 до 800	2
	от 501 до 700	1,9
II группа	от 451 до 500	1,9
	от 401 до 450	1,8
	от 351 до 400	1,5
III группа	от 301 до 350	1,5
	от 201 до 300	1,3
	от 101 до 200	1,2
	до 100	1
VI группа	-----	-----

К основному персоналу относятся следующие должности работников МОУ гимназии № 7:

- учитель
- учитель-логопед
- педагог-психолог
- педагог дополнительного образования
- методист

При расчете средней заработной платы работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, за исключением выплат компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу МОУ гимназии № 7, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу МОУ гимназии № 7, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада руководителя МОУ гимназии № 7.

При определении среднемесячной численности работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, учитывается среднемесячная численность работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников МОУ

гимназии № 7, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Работник, работающий в МОУ гимназия № 7 на одной, более одной, ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

Работники МОУ гимназии № 7, относимые к основному персоналу, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, а также являющиеся внешними совместителями, при определении среднемесячной численности работников МОУ гимназии № 7, относимых к основному персоналу, учитываются пропорционально отработанному времени.

Должностной оклад руководителя МОУ гимназии № 7 устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров МОУ гимназии № 7 устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя МОУ гимназии № 7. Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей директора МОУ гимназии № 7 являются: количество заместителей директора, распределение обязанностей между заместителями директора и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям.

3.4. С учетом условий труда директору МОУ гимназии № 7, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым директору МОУ гимназии № 7 относятся:

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 506 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», в соответствии с установленными критериями, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Расчет выплат стимулирующего характера директору МОУ гимназии № 7 производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности директора МОУ гимназии № 7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.5.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) директору МОУ

гимназии № 7 по итогам работы (за квартал, год), при определении которых учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности.

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, премии за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности

3.5.3. Ежемесячные премии за качество выполняемых работ, включающие в себя следующие выплаты директору:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

3.5.4. Единовременная премия в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет. Единовременная премия устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

3.5.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 % от оклада, должностного оклада;
- на региональном уровне – 75% от оклада, должностного оклада;
- на городском уровне – 50% от оклада, должностного оклада.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, может быть выплачена единовременная премия в размере 50% от оклада должностного оклада.

Размер премиальных выплат устанавливается в пределах ФОТ, но не выше указанных размеров по каждому пункту

3.6. Премирование директора (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ гимназии № 7 в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с директором, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ гимназия № 7 на эти цели.

3.7. С учетом условий труда заместителям директора МОУ гимназии № 7 и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ гимназии № 7.

- 4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ гимназии № 7 пропорционально объему выполняемых работ. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и устанавливаются :
- за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором;
 - за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом;
 - за увеличение объема работ.
- 4.4. Компенсационные выплаты **за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.5. Компенсационные выплаты **за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом**, выплачиваются:
- 4.5.1. за классное руководство
- учителю, педагогическому работнику – в размере 18 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - заместителю директора по учебно – воспитательной работе, осуществляющему ведение часов преподавательской деятельности по какому – либо предмету – в размере 35% от ставки заработной платы по должности «учитель»;
 - заместителю директора по учебно – воспитательной работе, не осуществляющему ведение часов преподавательской деятельности по какому – либо предмету – в размере 9% от оклада (должностного оклада);
- 4.5.2. за проверку письменных работ (кроме факультативов) в 1 – 4-х классах (для учителей начальной школы), по русскому языку и литературе, по математике, по иностранному языку (производятся независимо от числа обучающихся в подгруппе) в 5-11 классах – в размере 15 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.5.3. за заведование учебным кабинетом - в размере 10 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.5.4. за заведование учебными мастерскими - в размере 20 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

4.6. Компенсационные надбавки работникам гимназии *за увеличение объема работ* включают в себя надбавки за:

Выплаты за увеличение объема работ включают в себя:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	За ведение web-сайта учреждения, а также своевременное обновление информации на сайте	15-100
2	За проведение генеральных уборок	10
3	Выплаты по благоустройству, оформлению и ремонту школьных помещений	50

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгоградана основании приказа Департамента по образованию администрации Волгограда за №486 от 19.08.2014 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы», приказа от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом приказа от 12. 07. 2017 г. №459), в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложениях № 3; 4 к настоящему Положению.

5.1.1. Порядок и условия предоставления **выплат за интенсивность и высокие результаты работы**, а также за качество выполняемых работ педагогическим работникам и заместителям директора по учебно – воспитательной работе МОУ гимназии № 7

5.1.2. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и заместителям директора по учебно – воспитательной работе МОУ гимназии № 7 производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

5.1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и заместителям директора по учебно – воспитательной работе МОУ гимназии № 7 производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников МОУ гимназии № 7;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда МОУ гимназии № 7.

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

5.1.5. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы работника пропорционально показателям качества его работы, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов по организации. Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно - воспитательном процессе в соответствии с Приложениями 3,4 к настоящему Положению (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника, определенной с учетом качественных показателей обученности обучающихся), показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих специфику деятельности МОУ гимназии № 7.

$ОНпр = Кпр \times Тун \times Опр \times Снш$, где:

ОНпр – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

Кпр – сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

Тун – доля тарифицированной учебной нагрузки ($Тун \leq 1$);

Опр – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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";

Снш – средняя доля от нормативной наполняемости классов по гимназии (отношение среднего количества обучающихся в классе к предельной нормативной наполняемости класса) ($C \leq 1$)

5.1.6. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам МОУ гимназии № 7, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности работников по МОУ гимназии № 7.

$ПНпр = (Кпр - 1,03 \times P) \times \frac{ФОТ ст(п) - \sum ОН пр.}{100 \times \sum (Кпр - P)}$, где

ПНпр – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

Кпр - сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в процентах;

Р – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по МОУ гимназии № 7;

ФОТ ст(п) – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам МОУ гимназии № 7;

\sum ОНпр – сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника МОУ гимназии № 7

5.1.7. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

$СВпр = ОНпр + ПНпр$, где

СВ пр – выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

ОНпр – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПНпр – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника(при $ПНпр < 0$ принимается $ПНпр = 0$);

5.1.8. Условия приема Сертификата профессиональных достижений к учету проявления компетентности учителя

Администрация МОУ гимназии № 7 принимает Сертификат профессиональных достижений к учету проявления компетентности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно - воспитательном процессе, если:

- в течение учебного года обучающиеся официально принимали участие во внешних аттестациях различного типа исследований качества знаний обучающихся (ЕГЭ, ГИА, региональные мониторинговые исследования, PISA, TIMSS, PIRLS и др.);
- не менее 35% учащихся (от числа выпускников, с которыми работал данный учитель) выбрали предмет для сдачи ЕГЭ/ГИА;
- средний балл по результатам внешних аттестаций по предмету выше, чем по городу

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует представления дополнительных документов (Портфолио) по компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно – воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9,11 классов. Администрация МОУ гимназии № 7 рассматривает представленный педагогическим

работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов и принимает решение о соответствии/ несоответствии.

Формула расчета тестового балла (далее – ТБ)

$TБ = K \times (ПБс \times СБгиа) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ$, где:

ТБ – тестовый балл;

К – коэффициент приведения первичного балла к тестовом (K= 0,46);

ПБс – первичный балл тестирования учителя по 100- балльной шкале и зафиксированный в сертификате.

СБгиа – средний результат государственной итоговой аттестации, проводимой внешними экспертами (100- балльная шкала).

Выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ – ИКТ – компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ – коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате.

СЛ – социально – личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате.

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

$ОНзр = k \times (P \times Снш \times Ур \times Упр)$ хОзр , где

ОНзр – основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя МОУ гимназии № 7;

k – повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем МОУ гимназии № 7 самостоятельно;

P – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по МОУ гимназии № 7;

Снш – средняя доля от нормативной наполняемости классов по МОУ гимназии № 7; ($C \leq 1$)

Ур – степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого МОУ гимназией № 7 образования (в процентах)

Упр – степень удовлетворенности педагогических работников МОУ гимназии № 7 организацией образовательного процесса (в процентах);

Зр – количество заместителей руководителя МОУ гимназии № 7;

Озр – оклад заместителя руководителя МОУ гимназии № 7.

- 5.1.10. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их администрации МОУ гимназии № 7. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией МОУ гимназии № 7 один раз в год по состоянию на 1 сентября и согласуются с Советом МОУ гимназии № 7

- 5.1.11. Порядок рассмотрения Советом МОУ гимназии № 7 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается «Положением о Совете МОУ гимназии № 7».
- 5.1.12. Для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого гимназией образования членами Совета гимназии проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%). Подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору гимназии.
- 5.1.13. Для определения степени удовлетворенности педагогических работников гимназии организацией образовательного процесса членами профсоюзного комитета гимназии проводится анонимное анкетирование педагогических работников общеобразовательного учреждения, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%). Подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору гимназии для определения размеров стимулирующих выплат работникам гимназии.
- 5.1.14. Необходимым условием стимулирования является добросовестное выполнение работником гимназии Устава гимназии, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.
- 5.1.15. Порядок рассмотрения документов.

Педагогический работник гимназии:

- самостоятельно готовит документы, характеризующие показатели проявления компетентностей, эффективности деятельности (в соответствии с Перечнем показателей проявления компетентности (Приложения №3), и на основании личного обращения (заявления) предоставляет их в печатном или электронном виде Комиссии по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников в соответствии с установленными образовательным учреждением сроками.

Комиссия по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников:

- в срок до 01 сентября текущего года принимает от педагогических работников гимназии, претендующих на стимулирующие выплаты в текущем году, документы;
- в срок не более 3^x дней рассматривает принятые документы и принимает решение о суммарной оценке за показатели проявления профессиональной компетентности педагогических работников персонально, распределяет оставшиеся средства стимулирующей части фонда оплаты труда на других работников гимназии.

- в ходе рассмотрения может заслушивать аргументированное решение методического объединения учителей, заслушивать работника.
- 5.1.16. Решение Комиссии по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ гимназии № 7 оформляется протоколом, в котором персонально указывается суммарная оценка показателей проявления профессиональной компетентности педагогических работников.
- 5.1.17. При несогласии работника с выставленной оценкой его профессиональных компетентностей работник вправе в течение 3^х дней с момента ознакомления с решением Комиссии обратиться в Комиссию по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ гимназии № 7 за разъяснением и в этот же период (в течение 3^х дней) обратиться с письменным заявлением в комиссию МОУ гимназии № 7 по трудовым спорам.
- 5.1.18. В случаях обращения работника в Комиссию по трудовым спорам Комиссия по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ гимназии № 7 дает пояснения по принятому решению, пересматривает документы в присутствии работника и выносит соответствующее решение.
- 5.1.19. Директор гимназии согласует решение Комиссии по рассмотрению показателей проявления компетентности педагогических работников и административно-управленческого состава МОУ гимназии № 7 с советом гимназии.
- 5.1.20. Совет гимназии рассматривает представленные документы в течение не более 3^х дней. Решение Совета оформляется протоколом.
- 5.1.21. На основании согласованного решения о стимулирующих выплатах за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам гимназии директор гимназии издает приказ о стимулирующих выплатах работникам гимназии в текущем учебном году.
- 5.2. Работникам, на которых не распространяется действие приказа Департамента по образованию администрации Волгограда за №486 от 19.08.2014 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы», приказа Департамента по образованию администрации Волгограда за № 505 от 08.08.2016 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» , также могут производиться выплаты :
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ.

5.3. Работникам, на которых не распространяется действие приказа Департамента по образованию администрации Волгограда за №486 от 19.08.2014 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы», приказа Департамента по образованию администрации Волгограда за № 505 от 08.08.2016 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», также могут производиться выплаты :

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам, указанным в п. 5.2. образовательного учреждения за:

5.4.4. интенсивность и напряженность работы в следующих размерах с учетом занимаемой должности и конкретных выполняемых трудовых задач:

Должность	% от оклада	Сумма, руб.
Секретарь учебной части	60	3618,00 руб.
Делопроизводитель (организующая работу приемной директора МОУ гимназии №7)	100	6030,00 руб.
Делопроизводитель (организующая документооборот начальной школы МОУ гимназии № 7)	40	2412,00 руб.
Заведующий хозяйством	152,15	11502,54 руб.
Инженер – программист	60	2403,00 руб.
Инженер - энергетик	50	2002,00 руб.
Экономист	200	16020,00 руб.
Бухгалтер	195	15619,50 руб.
Гардеробщик	35	1954,40 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	60	3350,40 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (выполняющий работы по электрике)	40	2233,60 руб.
Уборщица служебных помещений (осуществляющая в том числе уборку центрального вестибюля)	123	6868,32 руб.
уборщица служебных помещений (осуществляющая в том числе уборку столовой)	86	4802,24 руб.
уборщица служебных помещений (осуществляющая в том числе уборку 2 туалетных комнат)	69	3852,96 руб.
уборщица служебных помещений	59	3294,56 руб.

(осуществляющая в том числе уборку 1 туалетной комнаты)		
уборщица служебных помещений (не осуществляющая уборку туалетных комнат)	40	2233,60 руб.
уборщица служебных помещений (осуществляющая в том числе уборку спортивного зала)	54	3015,36 руб.
Дворник	80	4467,20 руб.
Библиотекарь	80	6408,00 руб.

Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период. Суммарный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 200% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.5. За качество выполняемых работ также устанавливается надбавка за наличие ученых степеней, выплачиваемая педагогическим работникам МОУ гимназии № 7, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, а также заместителям директора по учебно – воспитательной работе:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

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

5.6. Работникам МОУ гимназии № 7 устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж работы в муниципальных и государственных учреждениях, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ гимназии № 7 в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – в размере 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – в размере 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – в размере 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – в размере 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях устанавливаются прочим работникам МОУ гимназии № 7 в следующих размерах:

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

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
- 5.7. Работникам могут производиться **премиальные выплаты** .
- 5.8. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы за месяц, квартал, год и учитывают:
- 5.8.1. успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде – в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 5.8.2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 5.8.3. выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения – в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 5.8.4. участие в инновационной деятельности МОУ гимназии № 7 – в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 5.8.5. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения
- на уровне школы – в размере 3000 руб.;
 - на уровне района – в размере 5000 руб.;
 - на уровне города, региона – в размере 5500 руб.;
- 5.8.6. достижение высоких индивидуальных показателей в работе в соответствующий период:
- подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад Всероссийского уровня – 5500 руб.;
 - подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад регионального уровня – 4500 руб.;
 - подготовка победителей и призеров конкурсов муниципального уровня – 1500 руб.
- 5.9. Размер премии за квартал не должен превышать 75% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, премии за год – 300% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы. Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции по расчетной нормативной потребности.
- 5.10. Также в МОУ гимназии №7 устанавливается единовременная премия за безупречную работу, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) – в размере 3000 руб.

5.11. Премирование работников осуществляется по решению директора МОУ гимназии № 7 по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ гимназии № 7 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

6. Порядок установления ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов.

6.1. Порядок установления ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, осуществляется в соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 № 24/712 «О внесении изменений в постановление Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»

6.2. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие договор по педагогической специальности с МОУ гимназией № 7 в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

6.3. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 5.14.2. настоящего Положения. В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком. Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в данном учреждении или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

6.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период три года со дня заключения трудового договора в следующих размерах:

Надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с отличием				
№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень; инструктор по труду; инструктор по физической	3250	2600	1950

	культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый			
2.	2 квалификационный уровень;			
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3287	2630	1972
3.	3 квалификационный уровень;			
	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	3361	2689	2017
4.	4 квалификационный уровень;			
	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3471	2776	2082

**Надбавка педагогическим работникам,
отнесенным к категории молодых специалистов**

№ п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень;			
	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2600	1950	1300
2.	2 квалификационный уровень;			
	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2630	1972	1315
3.	3 квалификационный уровень;			
	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	2689	2017	1344

4.	4 квалификационный уровень; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	2776	2082	1388
----	---	------	------	------

Надбавка молодым специалистам выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время.

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.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- тяжелого заболевания работника;
- перенесенной операции;
- несчастного случая;
- рождения ребенка;
- свадьбы;
- юбилея сотрудника;

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии приказом директора МОУ гимназии № 7, с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ гимназии № 7, в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Размер материальной помощи не должен превышать 200% оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с 01 сентября 2017 года и действует до отмены или замены его новым.

Составитель: заместитель директора
по учебно – воспитательной работе _____

Е.Б. Генралова

Приложение 1
к «Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 7
Красноармейского района
Волгограда»

Объемные показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальных
образовательных учреждений по оплате труда руководителя МОУ по сумме
баллов

№ п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: первую высшую	0,5 1
5.	Группы продленного дня	Наличие групп продленного дня	20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		За наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
7.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий и других структурных подразделений	За каждое указанное структурное подразделение с количеством	20

		обучающихся (проживающих) до 100 человек	
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
8.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
12.	Наличие на балансе образовательного учреждения: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	За каждую единицу	до 3, но не более 20 всего
	Учебных кораблей, катеров, самолетов, и другой учебной техники	За каждую единицу	20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	За каждый объект, находящийся на балансе образовательных учреждений	30
		В других случаях	15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га или при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
15.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
16.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованными этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

17.	Наличие в образовательном учрежденных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
19.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении групп компенсирующей или оздоровительной направленности.	за каждую группу	5

Приложение 2
к «Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 7
Красноармейского
района Волгограда»

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителя
МОУ гимназии № 7

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
I. Основная деятельность				
1	Выполнение муниципального задания на оказание услуг МДОУ (за предшествующий год)	Выполнение Невыполнение	5 -5	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
2	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Уменьшение численности преступлений Уменьшение численности лиц, состоящих на учете в КДН Уменьшение численности лиц, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков Увеличение численности преступлений Увеличение численности лиц, состоящих на учете в КДН Увеличение численности лиц, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	2 2 2 -2 -2 -2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
3	Реализация социокультурных проектов (программ); доля учащихся задействованных в	реализация социокультурных проектов	2	справка МОУ, согласование ведущего

	социокультурных проектах	(программ); увеличение доли учащихся задействованных в социокультурных проектах (программах)		специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (в рамках реализации дополнительных программ подготовки к олимпиадам всех уровней и развития научно-исследовательской деятельности)	Наличие на уровне Волгограда Наличие на уровне Волгоградской области Наличие на всероссийском или международном уровне	1 2 3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
5	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	80-100% 50-79% менее 50%	3 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
6	Сохранность контингента учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	100% 10-99% менее 70%	2 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
7	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях МОУ (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендуемых помещениях в МОУ)	70% и более менее 70%	2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
8	Доля учащихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам, по программам профильного, углубленного обучения	80-100% 50-80% менее 50%	3 2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
9	Количество мероприятий, проведенных с учащимися, направленных на профилактику наркотической зависимости, девиантного поведения	3 и более по каждому направлению за отчетный период менее 3	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
10	Организация летнего отдыха учащихся (наличие пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей на базе МОУ)	наличие пришкольного лагеря в 2,3 смены наличие пришкольного лагеря в 1 смену отсутствие	2 1 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
11	Отсутствие учащихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию выпускников 9, 11 (12) классов	отсутствие наличие	4 -2 за одного	справка МОУ, согласование ведущего специалиста

	МОУ		учащегося	Красноармейского ТУ ДОАВ
12	Отсутствие учащихся, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствие наличие	2 -2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
13	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по неуважительным причинам	отсутствие наличие	2 -2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
14	Доля учащихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ	1% и более от общего количества учащихся менее 1% от общего количества учащихся	3 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
15	Доля учащихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ	0,3% и более от общего количества учащихся менее 0,3% от общего количества учащихся	3 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
16	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	наличие отсутствие	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
17	Организация на базе МОУ сетевого взаимодействия	в рамках работы ресурсного центра наличие отдельных сетевых групп	5 3	наличие договоров о сетевом взаимодействии МОУ, приказы о направлении учащихся на обучение в другое МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
18	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	наличие федеральной, региональной экспериментальной пилотной, опорной, базовой площадки	3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
19	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	отсутствие наличие	3 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского

				ТУ ДОАВ
II. Финансово-экономическая деятельность				
20	Своевременное и качественное представление отчетности	своевременно, в полном объеме несвоевременно, не в полном объеме	3 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
21	Наличие платных образовательных услуг	более 10% от бюджетного финансирования менее 10% от бюджетного финансирования	7 3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
22	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	2 1	справка МОУ
23	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
24	Наличие в МОУ представительного органа работников	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
25	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 70% от 60 до 70%	3 2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
26	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	более 90% и от 50 до 90% менее 50%	2 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
27	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	участие не принимали участие	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
28	Наличие достижений: награды (в том числе отраслевые), премии	наличие наград	2	справка МОУ, согласование

	Президента РФ, Губернатора Волгоградской Области, администрации Волгограда, у руководителей, педагогов МОУ	наличие премий отсутствие	2 0	ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
29	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педагогов менее 70%	2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
30	Организация системы работы с молодыми педагогами (доля педагогов в возрасте до 30 лет)	более 10%	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МОУ, открытость образовательного процесса				
31	Обеспеченность учебных аудиторий средствами, поддерживающими информационно-коммуникационные технологии обучения	60% и более менее 60%	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
32	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося приведенного контингента сроком издания не старше 5 лет	100% менее 100%	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
33	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
34	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, КМПО, bus.gov.ru	своевременно несвоевременно	3 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
35	Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и /или нейтральной оценкой деятельности МОУ в СМИ (3 за отчетный период)	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
36	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	отсутствие предписаний/жалоб наличие предписаний/жалоб	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
Суммарный объем баллов по всем критериям			100	

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
V. Основная деятельность				
1	Выполнение муниципального задания на оказание услуг МДОУ (за предшествующий год)	Выполнение Невыполнение	5 -5	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
2	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Уменьшение численности преступлений Уменьшение численности лиц, состоящих на учете в КДН Уменьшение численности лиц, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков Увеличение численности преступлений Увеличение численности лиц, состоящих на учете в КДН Увеличение численности лиц, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	2 2 2 -2 -2 -2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
3	Реализация социокультурных проектов (программ); доля учащихся задействованных в социокультурных проектах	реализация социокультурных проектов (программ); увеличение доли учащихся задействованных в социокультурных проектах (программах)	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (в рамках реализации дополнительных программ подготовки к олимпиадам всех уровней и развития научно-исследовательской деятельности)	Наличие на уровне Волгограда Наличие на уровне Волгоградской области Наличие на всероссийском или международном	1 2 3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ

		уровне		
5	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	80-100% 50-79% менее 50%	3 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
6	Сохранность контингента учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	100% 10-99% менее 70%	2 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
7	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях МОУ (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендуемых помещениях в МОУ)	70% и более менее 70%	2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
8	Доля учащихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам, по программам профильного, углубленного обучения	80-100% 50-80% менее 50%	3 2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
9	Количество мероприятий, проведенных с учащимися, направленных на профилактику наркотической зависимости, девиантного поведения	3 и более по каждому направлению за отчетный период менее 3	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
10	Организация летнего отдыха учащихся (наличие пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей на базе МОУ)	наличие пришкольного лагеря в 2,3 смены наличие пришкольного лагеря в 1 смену отсутствие	2 1 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
11	Отсутствие учащихся, не прошедших государственную итоговую аттестацию выпускников 9, 11 (12) классов МОУ	отсутствие наличие	4 -2 за одного учащегося	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
12	Отсутствие учащихся, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствие наличие	2 -2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
13	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по неуважительным причинам	отсутствие наличие	2 -2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ

14	Доля учащихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ	1% и более от общего количества учащихся менее 1% от общего количества учащихся	3 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
15	Доля учащихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ	0,3% и более от общего количества учащихся менее 0,3% от общего количества учащихся	3 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
16	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	наличие отсутствие	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
17	Организация на базе МОУ сетевого взаимодействия	в рамках работы ресурсного центра наличие отдельных сетевых групп	5 3	наличие договоров о сетевом взаимодействии МОУ, приказы о направлении учащихся на обучение в другое МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
18	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	наличие федеральной, региональной экспериментальной пилотной, опорной, базовой площадки	3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
19	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	отсутствие наличие	3 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
VI. Финансово-экономическая деятельность				
20	Своевременное и качественное представление отчетности	своевременно, в полном объеме несвоевременно, не в полном объеме	3 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
21	Наличие платных образовательных услуг	более 10% от бюджетного финансирования менее 10% от бюджетного финансирования	7 3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ

VII. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
22	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	2 1	справка МОУ
23	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
24	Наличие в МОУ представительного органа работников	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
25	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 70% от 60 до 70%	3 2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
26	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	более 90% и от 50 до 90% менее 50%	2 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
27	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	участие не принимали участие	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
28	Наличие достижений: награды (в том числе отраслевые), премии Президента РФ, Губернатора Волгоградской Области, администрации Волгограда, у руководителей, педагогов МОУ	наличие наград наличие премий отсутствие	2 2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
29	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педработников менее 70%	2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
30	Организация системы работы с молодыми педагогами (доля педагогов в возрасте до 30 лет)	более 10%	2	справка МОУ, согласование ведущего

				специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
VIII. Деятельность по развитию материально-технической базы МОУ, открытость образовательного процесса				
31	Обеспеченность учебных аудиторий средствами, поддерживающими информационно-коммуникационные технологии обучения	60% и более менее 60%	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
32	Библиотечный фонд (учебники, методические пособия) в расчете на одного обучающегося приведенного контингента сроком издания не старше 5 лет	100% менее 100%	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
33	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
34	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, КМПО, bus.gov.ru	своевременно несвоевременно	3 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
35	Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и /или нейтральной оценкой деятельности МОУ в СМИ (3 за отчетный период)	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
36	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	отсутствие предписаний/жалоб наличие предписаний/жалоб	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
Суммарный объем баллов по всем критериям			100	

Приложение 3
к «Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 7
Красноармейского
района Волгограда»

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогических работников

1. Инвариантная часть

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

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	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 (за анализируемый период)	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, региональные мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения детей в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	1	2
4. Признание обучающимися и их родителями (законными представителями) профессионализма учителя. Высокий рейтинг педагогического работника по результатам опросов обучающихся и их родителей (законных представителей)	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 обучающимися, направленной 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, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д.	0	1	2
10. Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся.	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, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей; с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.	0	1	2
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения обучающегося к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к занятиям в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
19. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся ; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
20. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) и обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	0	—	2
22. Личное участие педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	—	2
23. Выступления педагогического работника на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	—	2
24. Демонстрация педагогическим работником своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	—	2
	Итого баллов		

• **Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности 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 педагогического работника в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне	5
6. Участие в работе экспертной группы министерства образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований проводимых министерством образования и науки Волгоградской области	3
8. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проводимых комитетом образования и науки Волгоградской области; департамента по образованию администрации Волгограда	3
9. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне	4
10. Использование технологий дистанционного обучения	4
11. Руководство районным методическим объединением учителей по предмету (направлению)	5

12. Участие в проведении и тестировании норм ГТО	5
	Итого __ баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности 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. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
2. Динамика познавательной активности обучающихся.	0	1	2
3. Повышение квалификации педагога по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование других педагогов и обучающихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий.	0	-	2
4. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
5. Использование возможностей дистанционного обучения. Вовлечение обучающихся в систему дистанционного обучения, в том числе осваивающих программы заочных школ, Интернет-школ и т.п.	0	1	2
6. Организация деятельности обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, в социально- значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)	0	1	2
7. Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детей находящихся в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
8. Степень участия родителей (законных представителей) и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей (законных представителей) в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2
9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
10. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период)	0	1	2
11. Участие учителя в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования	0	1	2
12. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ	0	1	2
13. Подготовка методических разработок, материалов (в рамках реализации ФГОС НОО, ООО) за анализируемый период.	0	1	2
14. . Курирование ключевых (приоритетных) направлений работы гимназии (подпроекты основной образовательной программы, подпроекты Программы	0	1	2

развития гимназии, проекты в рамках реализации Плана учебно-воспитательной работы и т. д.) за анализируемый период.			
15. Отсутствие обоснованных замечаний по ведению гимназической документации (ЕИС, журналы, электронный дневник, рабочие программы, социальный паспорт класса и т. д.)	0	-	2

Итого __баллов

Приложение 4
к «Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного
учреждения «Гимназия № 7
Красноармейского
района Волгограда»

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для
выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и
качество выполняемых работ педагога-психолога

Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
			данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
Направления и методы МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личного, 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 педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2

		3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (по результатам фокус-группы обучающихся, родителей (законных представителей)	0	1	2
		4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе. Оценка взаимодействия педагога-психолога с обучающимся (анкетирование)	0	1	2
		5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с другими педагогическими работниками (анкетирование)	0	1	2
		6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) психологической работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия	0	1	2

		педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование)			
		7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
Организация информационной основы деятельности	Современный уровень МОУ психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных 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 педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность	11. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
		12. Разработка и реализация коррекционно-	0	1	2

	обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)	развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)			
		13. Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации; б) организация секции психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
		14. Организация кружков социально-психологической направленности	0	1	2
		15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
		17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные	0	1	2

		результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе			
		18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной МОУ среди общественности	0	1	2
		19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
		21. Наличие персонально разработанных программ для элективного 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 из	0	1	2

		социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)			
Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
		26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
		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.	0	1	2

		Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.			
		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 педагогической печати региона, России, зарубежья	0	1	2
		36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог 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	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
		38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательной МОУ	0	1	2
		39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы,	0	1	2

		оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.			
		40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательной МОУ	0	1	2
Компетентность в субъект - субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), 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	0	1	2

		развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)			
		45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит 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, в том числе из социально неблагополучных семей, педагогов	0	1	2
		47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (работа волонтерских групп)	0	1	2
		48. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других	0	1	2

		педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)			
		49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2
		50. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2