

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ гимназия №7  
г. Балтийска имени К.В. Покровского

Н.Л. Лысенко  
«01» сентября 2022 г.

Введено в действие приказом № 280/1  
от «31» августа 2022 г.

## **Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №7 г. Балтийска имени Константина Викторовича Покровского**

### **Глава 1. Общие положения**

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

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

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.10.2022), Федеральный закон от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений (ред. от 21.12.2021, с изм. от 14.07.2022, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2022);

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

- Постановление Правительства Калининградской области от 28.03.2017 N 146 (ред. от 07.09.2021) "Об установлении порядка предоставления субсидий из областного бюджета на возмещение затрат, связанных с предоставлением дошкольного образования частными дошкольными образовательными организациями, дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования частными общеобразовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам;

- Приказ Министерства образования Калининградской области № 1037/1 от 27.07.2007 г. «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» (в ред. Приказа Министерства образования Калининградской области от 31.12.2013 N 1320/1);

- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 №1037/1 (ред. от 31.12.2013) «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 N 448 (внесены изменения в государственную программу "Развитие образования", утвержденную Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642, Постановление Правительства РФ от 28.03.2022 N 504 "О продлении Министерством науки и высшего образования Российской Федерации сроков исполнения обязательств по соглашениям о предоставлении субсидий (грантов, грантов в форме субсидий) из федерального бюджета". Установлены Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство

педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов РФ и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы).

- Постановление Правительства Калининградской области от 05.08.2021 N 460 (ред. от 23.08.2021) "О выделении денежных средств и предоставлении иных межбюджетных трансфертов местным бюджетам" (вместе с "Методикой распределения в 2021 году иных межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам на осуществление единовременной денежной выплаты в размере 12000 (двенадцати тысяч) рублей руководителям, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, а также 6000 (шести тысяч) рублей иным работникам, принятым на основное место работы в муниципальные общеобразовательные организации, муниципальные дошкольные образовательные организации, муниципальные образовательные организации дополнительного образования детей не позднее 31 августа 2021 года (за исключением работников указанных организаций, находящихся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года на дату осуществления единовременной денежной выплаты)", "Правилами предоставления в 2021 году иных межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам на осуществление единовременной денежной выплаты в размере 12000 (двенадцати тысяч) рублей руководителям, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, а также 6000 (шести тысяч) рублей иным работникам, принятым на основное место работы в муниципальные общеобразовательные организации, муниципальные дошкольные образовательные организации, муниципальные образовательные организации дополнительного образования детей не позднее 31 августа 2021 года (за исключением работников указанных организаций, находящихся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года на дату осуществления единовременной денежной выплаты)");

- Губернаторская программа «Умная ПРОдленка» (субсидия на реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ по четырём направлениям (художественная, социально-гуманитарная (иностранные языки), техническая и физкультурно-спортивная) для обучающихся, получающих начальное общее образование в муниципальных общеобразовательных организациях).

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

- доплаты за наличие учёной степени, почётного звания «Заслуженный работник», «Народный учитель» в сфере образования, государственных наград, правительственных и министерских грамот;
- единовременные поощрительные выплаты по результатам труда за качественное предоставление образовательных услуг, экспериментально-инновационную деятельность (доплаты, надбавки, премии).

## **Глава 2. Формирование фонда оплаты труда в МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

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

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

Фонд оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N * K * H$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - региональный расчетный подушевой норматив;

K - 1,3 коэффициент по профильной подготовке;

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

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

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

K - 1,32 коэффициент за обучение на дому;

K - 1,12 коэффициент кадетские классы

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

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

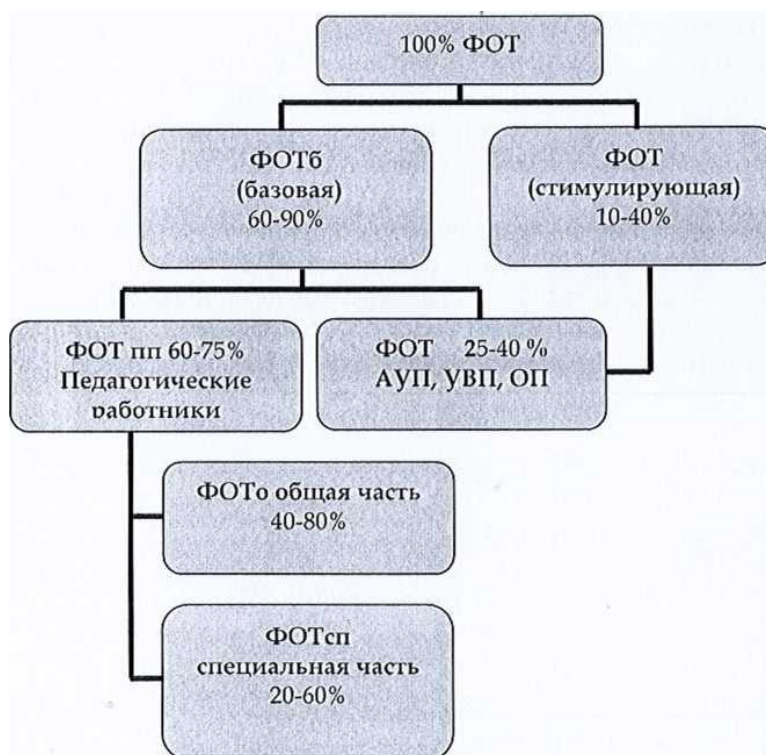
K - 1,42 проведение уроков плавания;

H - количество обучающихся в образовательном учреждении;

### Глава 3. Формирование фонда оплаты труда по СОТ МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского

**3.1.** Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ б), стимулирующей части (ФОТ ст).

**3.2.** Доля базовой части (ФОТ б) и стимулирующей части (ФОТ ст) определяется гимназией самостоятельно.



**3.3.** Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ б) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), другие категории педагогических работников, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, старшая вожатая, руководитель информационно-методического центра и др.);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, и др.);
- обслуживающий персонал образовательного учреждения (бухгалтер, инженер по охране труда, лаборант, делопроизводитель, секретарь руководителя, специалист по кадрам, системный администратор, техник и др.);
- младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик производственных помещений и др.);

**3.4.** Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ б) -60-90%.

Объем стимулирующей части (ФОТ ст.) составляет от 10%-40%.

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

При этом:

- 1) доля фонда оплаты труда от (ФОТ б) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ пп-60-75%);
- 2) доля фонда оплаты труда от (ФОТ б) других категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме ФОТ (АУП, УВП, ОП) - 25-40%;
- 3) доля фонда оплаты труда от (ФОТ общ) для педагогических работников 40-80%, специальная часть (ФОТ сп) 20 - 60 %.

**3.5.** Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с

трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами гимназии в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем гимназии.

#### **Глава 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

**4.1.** Доля базовой части фонда оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ) состоит из общей части (ФОТ о) и специальной части (ФОТ сп).

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

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

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

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

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

$$\text{Стп} - \frac{\text{ФОТ о} * 34}{52},$$

$$(a1 * v1 + a2 * v2 + a3 * v3 \dots + a10 * v10 + a11 * v11) * 52,$$

где: 52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

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

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

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

#### **Глава 5. Формирование должностных окладов работников МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

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

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

- разнообразие внеурочных видов деятельности учителя;

- взаимосвязь размера стимулирующей части и индивидуального прогресса учащихся;

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

- систематическое применение инструментов оценки мета предметных результатов образования;

- применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся;

- работа с электронными образовательными ресурсами;

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

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

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

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

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

$$ДО = Стп * (Н1 * Т1 * К1 + Н2 * Т2 * К2... + Нn * Тn * Кn) * А$$

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

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- подготовка и проведение уроков и других видов учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
- внеурочная деятельность учителей, реализующих ФГОС;
- проведение образовательных экскурсий, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);
- пред профильная подготовка, профориентация;
- ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
- методическая работа, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;
- работа с электронными журналами.

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

$$ДО р = ДО ср * К, \text{ где:}$$

ДО р - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ДО ср - средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

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

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

По расчету показателей МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского относится к 1 группе оплаты труда: группа - коэффициент 3,0.

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

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

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

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

$$ДО = ДО ср * к, \text{ где:}$$

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

ДО ср - средняя величина должностных окладов основных педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам:

заместителей директора к – от 1,8 до 2,3

заведующей библиотекой к - 1,43

главного бухгалтера к - 2,25

учителя-логопеда к – 1,15

учителя-дефектолога к – 1,15

педагога-психолога к - 1,04

социального педагога к- 1,04

педагога-организатора к - 1,04

педагога дополнительного образования к - 1,04

преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности к – 1,04

тьютор к – 1,6

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями к – 1,0  
старшей вожатой к - 1,04  
педагога-библиотекаря к - 1,0  
методиста к – от 1,6 до 2,0  
системного администратора к - 1,1  
техника к - 1,0  
бухгалтера к – 1,52  
специалиста по охране труда к - 1,0  
лаборанта к - 1,0  
секретаря учебной части к - 1,0  
делопроизводителя к - 1,0  
специалиста по кадрам к - 1,43  
гардеробщика к - 1,0  
дворника к – 1,0  
рабочего по комплексному обслуживанию зданий к - 1,0  
сторожа к - 1,0  
уборщика производственных помещений к - 1,0

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

## **Глава 6. Механизм распределения доплат и надбавок специальной части в МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

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

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

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

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

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

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

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

- за сложность и напряженность (за ведение 3-х и более предметов, курсов) К = 0,15;

- специфика предмета (ин. яз.) К = 0,35;

- профильность предмета К = 0,2;

- внеурочная деятельность К = 0,15;

- коррекционная работа К = 0,15;

- возрастные особенности учащихся (первые классы) – 20 % от базового оклада;

- неблагоприятные условия для здоровья учителя (химия, информатика) К = 0,12;

- за сдачу норм ГТО К = от 0,25 до 0,50;

- за работу с детьми-инвалидами, ОВЗ 300,00/час;

- за работу с детьми на дому 220,00/час;

- сдача нормативов ГТО – от 2 до 9 человек К = 1, от 10-15 человек К = 0,7, от 16 до 19 человек К = 0,5.

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

- А = 30% (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

- А = 15% (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

- А = 5% (для педагогических работников, имеющих вторую категорию (соответствие)).

**6.4.** Доплаты за заведование кабинетом, и мастерскими, кабинетами с интерактивными досками, интерактивными комплексами, установками, (в том числе за консультационную деятельность по использованию ИАО) от 500,00 до 2 000,00 руб.

**6.5.** Учителям за классное руководство в размере 2 000,00 руб., с наполняемостью класса 25 человек и более; ниже 25 человек – осуществляется перерасчет выплаты в зависимости от наполняемости класса и 5 000,00 руб. - не зависимо от наполняемости класса выплата производится в полном объеме.

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

- по русскому языку и литературе - 20%

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

**6.7.** Доплата молодым специалистам - 30% от базового оклада, за работу с молодыми специалистами (наставничество) – 30% от базового оклада.

**6.8.** Единовременная денежная выплата в размере 12 000,00 руб. руководителям, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, принятым на основное место работы в муниципальные общеобразовательные организации (должность в соответствии с Единым квалификационным справочником (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 года №761н)). Другим категориям должностей, не вошедшим в справочник, единовременная денежная выплата в размере от 5 800,00 до 11 500,00 руб. за счёт средств областного бюджета (госстандарт).

## **Глава 7. Распределение стимулирующей части, фонда оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

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

**7.2.** Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

**7.3.** Система выплат подразделяется:

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

**7.4.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского (ФОТ ст.) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам:

- за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы - от 650,00 до 2 000,00 рублей;

**7.5.** Административным работникам и учебно-вспомогательному персоналу за напряженность и сложность труда, устанавливаются ежемесячные доплаты (ИКТ) до 300% (от ставки).

**7.6.** Учителям и педагогам дополнительного образования (совместителям) за высокий профессионализм преподавания, реализацию внеурочной деятельности ФГОС в форме тьюторства, создания научных объединений, поисковых отрядов, групп, занимающиеся проектами и учебными исследованиями, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с обучающимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических конференциях, олимпиадах, автоматизацию базы данных, интернет-проектах, устанавливаются доплаты до 10 000,00 руб. (критерии оценки - интенсивность и напряженность).

**7.7.** Сотрудникам художественно-эстетического направления за формирование фонда костюмов и подготовку учащихся, проведение конкурсов, спектаклей, новогодних праздников устанавливаются надбавки в размере - от 300,00 до 5 000,00 руб.

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

**7.9.** Обслуживающему персоналу устанавливаются доплаты:

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

**7.10.** За высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса, - от 500,00 до 5 000,00 руб.

**7.11.** За воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции, результативность проектной деятельности ЗОЖ и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся и валеологический контроль - от 200,00 до 7 000,00 руб.

**7.12.** За достижение высоких результатов по подготовке выпускников к ГИА и ЕГЭ - от 200,00 до 10 000,00 руб.: за каждого выпускника, успешно сдавшего ЕГЭ – 100,00 руб., за достижение высоко балльных результатов: больше или равно 80 б. – 1 000,00 руб., меньше или равно 80 б. – 750,00 руб.

**7.13.** За эффективную работу с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (индивидуальную работу со слабоуспевающими и одаренными), системное и педагогически обоснованное применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся - от 200,00 до 5 000,00 руб.

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

**7.15.** За высокие показатели качества обучения, результативность внеурочной работы по предмету через достижения учащихся, учет динамики индивидуальных предметных и мегапредметных достижений, за координацию, реализацию международных проектов - от 200,00 до 5 000,00 руб.

**7.16.** За организацию дополнительного образования спортивной направленности, высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе - от 200,00 до 5 000,00 руб.

**7.17.** За качественное осуществление летнего оздоровительного отдыха и руководство детским общественным экологическим движением, турниры, конкурсы до 5 000,00 руб.

**7.18.** За ведение протоколов и документации - до 3 000,00 руб.

**7.19.** За руководство исследовательской деятельности учащихся по краеведению и ведение электронной базы

библиотечного фонда до 2 000,00 руб.

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

7.21. За качественное обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений, высокое качество ремонтных работ и обеспечение исправности и настройки ИКТ и ЛПК оборудования - до 7 000,00 руб.

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

7.23. За решение задач в области охраны труда до 2 000,00 руб.

7.24. За руководство и работу в Информационно-методическом Центре гимназии, лабораториях по оценке качества образования - от 500,00 до 10 000,00 руб.

7.25. За индивидуальное обучение на дому - от 200,00 до 400,00 руб. (пропорционально нагрузке).

7.26. За представление интересов всех участников образовательного процесса с использованием ИКТ - до 3 000,00 руб.

7.27. За использование активных форм обучения: интеллектуальные игры, индивидуальные маршруты, митинги, шахматные турниры, школьная газета, дистанционная школа, траектория обучения - до 7 000,00 руб.

7.28. За превышение объемов работ: организация, проведение и участие в государственной итоговой аттестации, ведение внеаудиторных и дополнительных занятий, организацию волонтерского движения и клубной деятельности –от 100,00 руб. до 10 000,00 руб.

7.29. За подготовку победителей и призеров всех этапов всероссийских, выездных олимпиад школьников до 20 000 руб.

7.30. За результативность организации дежурства по гимназии, соблюдение дисциплины, порядка, санитарных требований до 7 000,00 руб.

7.31. За превышение объема работ, на основании предоставленных отчетов о проделанной работе до 20 000,00 руб.

7.32. Доплаты работникам, занятым на работах с некомфортными и особыми условиями труда до 12 % от нагрузки.

7.33. За организацию кадетского и юнармейского движений до 5 000,00 рублей.

7.34. За выполнение дополнительных общественных обязанностей по предложению учебной части гимназии: до 10 000,00 руб.:

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

7.35. Учителям внедряющих ФГОС (федеральные государственные образовательные стандарты), заведующим МО, назначенным лицам за дополнительное курирование внедрения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС С(П) до 10 000,00 руб.

7.36. За разработку новых программ и технологий, автоматизацию базы данных, заполнение бланков строгой отчетности в электронном виде до 1 000,00 руб.

7.37. Учителям за разработку и ведение дистанционных курсов до 10 000,00 руб.

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

7.39. Библиотекарям за работу с электронным фондом учебников (ИКТ) до 2 000,00 руб.

7.40. За дополнительное образование по хореографии до 10 000,00 руб.

7.41. За ведение процедурной деятельности в рамках Федерального закона № 44ФЗ до 10 000,00 руб.

7.42. За обслуживание и поддержание работоспособности, систематическое обновление информационных ресурсов до 5 000,00 руб.

7.43. За ИКТ сопровождение общешкольных, муниципальных, региональных мероприятий до 5 000,00 руб.

7.44. Учителям-предметникам и педагогам, ведущим внеурочную деятельность и занятия в объединениях дополнительного образования, ежемесячно производится оплата на основании предоставленных таблиц учета рабочего времени за фактически проведенные занятия из установленного расчета:

Средняя нагрузка 18 час\*4,34 нед (365 дн/12 мес/7дн) = 78 час/мес

Оклад 20 000,00/78 час = 256,41

## **Глава 8. Система критериев оценки качества образования в МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

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

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

8.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах (см. приложение «Матрица блочно-рейтинговой оценки деятельности учителя»);



**8.3.** Статистическая обработка данных по каждому блоку деятельности учителя и суммарный результат осуществляется с помощью электронной версии блочно-рейтинговой системы оценки качества (БРОКО), разработанной НМС совместно с ИМЦ, ЛСОД (листов самооценки образовательной деятельности работника).

## **Глава 9. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского**

**9.1.** Для определения соответствия деятельности педагогического работника гимназии критериям качества образования, принятым в МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского, применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества образования, педагогическим и научно-методическим советами (см. приложение «Матрица блочно-рейтинговой оценки деятельности учителя»).

**9.2.** Методика блочно-рейтинговой оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности учителя МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского в соответствии с функционалом членов комиссии по распределению стимулирующего фонда которая определяется приказом директора.

**9.3.** Состав и деятельность Информационно-аналитического Центра качества образования МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского определяется Положением о работе комиссии по распределению стимулирующего фонда.

**9.4.** Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора по блокам деятельности (БРОКО), представленная в электронной версии программы;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе ВШК;
- диагностические карты и листы самопроектирования педагогической деятельности, заполняемые учителем;
- паспорта здоровья учащихся;
- статистически обработанные результаты наблюдений психолога и социального педагога;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг;
- ЛСОД (листов самооценки образовательной деятельности работника).

**9.5.** На основании полученной информации заполняются матрицы блочно-рейтинговой оценки деятельности учителя, подсчитывается количество баллов и выстраивается рейтинговая таблица результативности педагогической деятельности учителей гимназии.

**9.6.** Инструментом блочно-рейтинговой оценки качества образования служит программный продукт - электронная версия системы блочно-рейтинговой системы оценки качества образования (БРОКО) с автоматическим подсчетом (суммированием) баллов и определением рейтинга педагога. Программа блочно-рейтинговой оценки деятельности педагогов имеет функцию «отчета», что позволяет отдельно выводить список рейтинговых достижений как по каждому отдельному блоку, так и в сумме; при этом выявляются педагоги (учителя), набравшие максимальное количество баллов по результатам работы с обучающимися.

**9.7.** Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда учителя от его качества.

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

**9.9.** Результаты работы Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ предоставляются как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности, освещаются на собрании педагогического коллектива, а также размещаются на сервере гимназии.

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

## **Глава 10. Порядок установления доплат и надбавок**

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

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

**10.3.** Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора гимназии.

**10.4.** Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по гимназии), а также в случае обоснованных жалоб на действия работника гимназии.

## **Глава 11. Роль органов самоуправления МБОУ гимназия №7 г. Балтийска имени К.В. Покровского в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

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

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

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

**11.4.** При оценивании результативности Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ использует данные, предоставляемые учителями в процессе самопроектирования собственной педагогической деятельности по принципу "деньги в обмен на результативность" и предоставляет публичный отчет по распределению стимулирующих выплат.

**11.5.** Таким образом, система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:

- 1) самопроектирования педагогической деятельности участниками педагогического процесса и научно-методического сопровождения;
- 2) независимая общественная экспертиза результатов труда учителя;
- 3) публичное обсуждение результатов, согласование Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ гимназии;
- 4) издание проекта приказа по гимназии на основании публичного обсуждения, на материальное стимулирование работников гимназии;
- 5) рефлексия и следующий этап проектирования педагогической деятельности с учетом общественного мнения.

## **Глава 12. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания по предоставлению качественных образовательных услуг работника гимназии полностью предоставляются на расширенное заседание Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ и рассматриваются на «переговорных площадках».**

Решение принимается путем голосования.

## **Глава 13. Механизм распределения стимулирующих выплат**

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

**13.2.** Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ:

- осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, блочно-рейтинговой оценки деятельности учителей;

- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для гимназии) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся гимназии достигли наиболее высоких результатов;

- составляет рейтинговый список педагогов гимназии по результатам их деятельности (БРОКО).

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

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

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

Классы	%			
	охвата/доплат			
	50-79%	80-89%	90-99%	100%
1 -4 классы	—	до 500,00	до 1 000,00	до 1 500,00
5-8 классы	300,00-500,00	до 500,00	до 1 000,00	до 2 500,00
9-11 классы	300,00-500,00	до 500,00	до 1 000,00	до 3 000,00

## Критерии распределения стимулирующей части заработной платы при переходе и реализации ФГОС.

С августа 2012 года в гимназии разработаны и введены в действие (с 01.09.12г.) должностные обязанности учителя гимназии, реализующего ФГОС. Внесены дополнения в должностные инструкции педагогов, педагогов дополнительного образования, руководителя МО. Получение общей базовой части фонда оплаты труда предусматривает четкое выполнение должностных обязанностей. Для стимулирования ярких положительных эффектов, динамики удовлетворенности образовательным процессом, результатов диагностики адаптации учащихся, высокого уровня мотивации к обучению, динамике индивидуальных продвижений воспитанности и обученности, разработаны и введены в действие критерии распределения стимулирующей части заработной платы при переходе и реализации ФГОС. По согласованию с Управляющим Советом гимназии при качественном оказании образовательных услуг работнику, внедряющему ФГОС, предусмотрено 5%.

Учитель, педагог доп. образования, педагог-психолог		
1	Активно участвует в разработке: - Программы гимназии ООП (ФГОС НОО, ООО, СОО) - Рабочих программ учебных предметов (курсов). - Нормативно-правовых и локальных актов.	0-5 баллов
2	Разрабатывает и апробирует примеры нелинейного расписания младших школьников, принципы его формирования, рекомендации по его составлению	0-5 баллов
3	Представляет описание положительных эффектов апробации, тиражирует и обобщает опыт в рамках гимназии, города, региона.	0-5 баллов
4	Применяет новые инструменты оценивания предметных, метапредметных умений и индивидуального прогресса учащихся. Осуществляет непрерывный мониторинг личностных, предметных и метапредметных компетенций учащихся.	0-5 баллов
5	Организует образовательный процесс на основе новых форм и методов образовательного процесса, использования информационных и других современных образовательных технологий.	0-5 баллов
6	Является разработчиком курсов дистанционного обучения. Осуществляет преподавание предмета в дистанционной форме. Осуществляет дистанционную поддержку учащихся. Временно не посещающих школу, индивидуальную поддержку одаренных учащихся, слабоуспевающих учащихся.	0-5 баллов
7	Входит в экспериментальную творческую группу педагогов по направлениям деятельности: - описание организации работы с родителями при переходе и реализации ФГОС; - формирует систему оценки достижений планируемых результатов освоения Образовательной программы ФГОС.	0-5 баллов
8	Является разработчиком подпрограмм: - подпрограммы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся на ступени основного общего образования; - подпрограммы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни; - подпрограммы индивидуализации обучения учащихся; - подпрограммы социализации учащихся, волонтерской деятельности.	0-5 баллов
9	Является разработчиком междисциплинарных, метапредметных программ, реализует метапредметные модули в преподавании предметов: - Формирования УУД; - Формирования компетенций проектной и исследовательской деятельности; - Формирования ИКТ компетентностей; - Формирования компетентностей смыслового чтения и анализа текста	0-5 баллов
10	Активно работает над формированием информационно- образовательной среды в основной школе	0-5 баллов
11	Курирует индивидуальные планы работы с учащимися в содружестве с социально-психологической службе.	0-5 баллов
12	Реализует программу «Одаренные дети»	0-5 баллов