



Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Гимназия № 32» г. Новокузнецка

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
Н.В. Братчун

Протокол № _____
04.09.2023 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор гимназии №32

М.В. Морозова

19 сентября 2023г.

Приказ № 566 от 19.09.2023



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

г. Новокузнецк
2023



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №32» (далее гимназия) разработано на основе Постановления Новокузнецкого городского округа администрации города Новокузнецка № 82 от 20.04.2022 года в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБОУ «Гимназия №32»

1.2. Система оплаты труда работников гимназии (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных гимназии Кемеровской области - Кузбасса»;
- 7) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений»;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых гимназии муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников гимназии (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику гимназия обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда гимназии.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников гимназии, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций гимназии и (или) объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов



финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда гимназии включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам гимназии за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень компенсационных выплат приведен в **Приложении №1** к настоящему Приложению.

2.1.4. Директор гимназии при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам гимназии в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников гимназии и положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются гимназией самостоятельно и составляет:

ФОТб-86,57%

ФОТст-12, 24%

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более **3** процентов от фонда оплаты труда гимназии.

Конкретный процент централизуемой доли определяется и устанавливается учредителем гимназии ежегодно, в срок до 20 января, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности гимназии, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$FOТ\ ц = FOТ\ оу \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда гимназии;

ц - централизуемая доля фонда оплаты труда гимназии.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору гимназии.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам гимназии

2.2.1. Заработная плата работников гимназии включает в себя:

Оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы гимназии, почетного звания;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса.

2.2.2. Заработная плата работников гимназии рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Op) + ((Op) \times (K2 + K3)) + ((Op) \times (K4)) + KB + CB$, где:



ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1)$, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы гимназии;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 5 - 10 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам гимназии по занимаемым ими должностям устанавливается работодателем по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику работодателем в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии с ПКГ.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы гимназии (К2) (приложение №3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы гимназии применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общетраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы гимназии образует оклад (должностной оклад), ставку, который (которая) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы гимназии по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы гимназии. Затем оклад (должностной оклад), ставка суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, ведомственного знака отличия (далее - почетное звание), учрежденного Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, указанные в приложении №4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.



Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю гимназии, а педагогическим работникам гимназии- при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - производится увеличение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника, почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы гимназии и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы гимназии (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы гимназии, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников гимназии может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента (К4).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Гимназия самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда гимназии.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем гимназии персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу (за исключением организаций дополнительного профессионального образования), определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = (((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) \times \text{Нагр.}) / \text{Нч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К}4)), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно



осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы гимназии;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников гимназии, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников гимназии, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Установление учебной нагрузки (далее - тарификация) преподавателей производится один раз в год, на 1 сентября.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится работодателем в случаях:

изменения группы по оплате труда гимназии (для директора гимназии) - с момента изменения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников гимназии применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в гимназии;



при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в гимназии определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$ФОТ \text{ почас.} = (ДО / Нч \text{ мес.}i) \times Нфакт. \text{ мес.}i$, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, руб.;

Нч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Директор гимназии в пределах имеющихся у гимназии средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного гимназии (например, работники промышленных предприятий, образовательных организаций высшего образования и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 10 к настоящему Положению.

2.5.5. К сторожам применяется суммарный учет рабочего времени с учетным периодом 1 календарной год. Оплата производится за фактически отработанное время.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» .

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, для преподавателей гимназии - не более 800 часов в учебный год.

2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических



работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка гимназии, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

с дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы гимназии, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным



программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии гимназии в порядке исключения могут быть назначены руководителем гимназии на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент-30%);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников гимназии и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не



производятся.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом гимназии, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, директорам, специалистам и служащим в сфере образования, директорам, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении №1 к настоящему Положению.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда. Приложение 1.

3.8. На основании письма МО Кузбасса №558/04-02 от 18.01.2023 «О порядке оформления трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями». Установить ежемесячную выплату компенсационного характера в размере 20 196,00 рублей.

4. Виды выплат стимулирующего характера



4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за непрерывный стаж работы в гимназии;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда гимназии.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников гимназии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников гимназии и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.7. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда директора гимназии и его заместителей.

5.1. Заработная плата директора гимназии, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора гимназии устанавливается учредителем гимназии в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости гимназии, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным правовым актом учредителя гимназии.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются руководителем гимназии на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии без учета его персонального повышающего коэффициента:

заместитель директора по безопасности жизнедеятельности на 20 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента;

заместитель директора по воспитательной работе на 20 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента;

заместитель директора по административно-хозяйственной работе на 30 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента;

заместитель директора по учебно-воспитательной работе на 15 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам директора гимназии, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для директора гимназии учредителем, для заместителей директора и его главного бухгалтера - руководителем гимназии.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу директора гимназии определяются учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям директора гимназии и главному бухгалтеру устанавливает директор гимназии в отношении каждого работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации гимназии или иным представительным органом



(представителем) работников гимназии.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора гимназии, его заместителей, главного бухгалтера включаются в трудовой договор.

5.4. Директору гимназии, заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат директорам гимназии утверждаются учредителем гимназии.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора гимназии, заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.6. Учредитель вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников гимназии (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера директору гимназии в соответствии с утвержденным положением.

При этом директору гимназии выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится гимназия, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности гимназии и его директора.

Условия оплаты труда директора гимназии устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального гимназии, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) гимназии».

Неиспользованные средства централизованного фонда гимназии передаются в распоряжение гимназии и используются на выплаты стимулирующего характера работникам гимназии.

5.7. Учредитель гимназии, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного гимназии (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.8. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников гимназии учредитель гимназии в отношении директора гимназии, директор гимназии в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении директора - с Новокузнецкой городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей директора - с выборным органом первичной профсоюзной организации гимназии условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание гимназии утверждается руководителем гимназии в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного гимназии, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

6.2. Гимназии принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации гимназии или иным представительным органом (представителем) работников гимназии.

Учредитель гимназии разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда гимназии иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются гимназией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему Положению, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного гимназии.



Перечень дополнительных компенсационных выплат

№	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются согласно аттестации рабочих мест. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
4	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



6	За работу в ночное и вечернее время сторожам	В образовательных учреждениях каждый час работы будние дни в ночное время в (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 20 до 22 часов), в праздничные и выходные дни в ночное время в (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 20 часов), оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время – 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы сторожа. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником (Таблица № 1).

Таблица № 1

Перечень выплат компенсационного характера работникам гимназии за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности

№	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты за деление на подгруппы при изучении отдельных предметов в классах с наполняемостью менее 25 человек: - при изучении информатики и ИКТ и иностранного языка деление производится во 2 – 11 классах с наполняемостью класса 19 – 24 человека; - при изучении технологии деление производится в 5 – 8 классах с наполняемостью класса 19 – 24	Оплачивается в зависимости от нагрузки.
2	За проверку тетрадей, в т.ч. за обучение на дому от нагрузки: -русский язык, литература, родной язык и литература; -математика, алгебра, геометрия, начальные классы; -иностраный язык, черчение, химия, география, физика, ОДНКНР; -биология, информатика, история, обществознание, право, экономика, ИЗО	20% 15% 10% 10%
3	За заведование кабинетом	10%
4	За заведование спортивным залом.	10%
5	За заведование мастерскими.	10%
6	За внеклассную работу по физическому воспитанию от оклада	35%
7	За руководство методическими объединениями.	15%



к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за специфику работы гимназии (К2)

/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
	2	3
	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (за работу в 10 – 11 классах согласно учебного плана)	0,15
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
	Педагогическим работникам, реализующим основные образовательные программы с обучающимися с ОВЗ в учебном классе	0,15

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

Перечень должностей работников гимназии, должностные обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания).
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных



	классов) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

**Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),
ставке за почетное звание (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования».	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный	0,1



юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин («Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»).	
--	--

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

Критерии персонального повышающего коэффициента и его размеры (К4)

№	Должность	Критерии установления персонального повышающего коэффициента	Размер персонального повышающего коэффициента
1	Учитель	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: - осуществление подготовки к процедуре внешней оценки качества образования учащихся 9 – 11 классов (ОГЭ – ЕГЭ) от 1 до 9 человек	0,1
2	Учитель	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: - осуществление подготовки к процедуре внешней оценки качества образования учащихся 9 – 11 классов (ОГЭ – ЕГЭ) от 10 до 35 человек	0,2
3	Учитель	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: - осуществление подготовки к процедуре внешней оценки качества образования учащихся 9 – 11 классов (ОГЭ – ЕГЭ) от 36 до 50 человек	0,3
4	Учитель	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: - осуществление подготовки к процедуре внешней оценки качества образования учащихся 9 – 11 классов (ОГЭ – ЕГЭ) от 51 и более человек	0,4
5	Учитель	Сложность и ответственность и важность выполняемой работы: - использование собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий в образовательном процессе; - использование в работе инновационных средств и методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образования.	2,0
6	Педагог – психолог	Уровень профессиональной подготовки, важность выполняемой работы: - психолого – педагогическое сопровождение обучающихся 1 – 11 классов, имеющих неуспеваемость по предметам учебного плана	0,6
7	Секретарь учебной части	Сложность, ответственность и оперативность выполняемой работы, опыт работы: - умение принимать самостоятельные решения, аккумулировать разного рода информацию, систематизировать полученные данные; - своевременный (оперативный) прием и переадресация информации с использованием электронной почты; - сбор, обобщение, размещение информации на сайтах государственных услуг.	2,0
8	Специалист по кадрам	Сложность, ответственность и оперативность выполняемой работы, опыт работы: - Сбор, обобщение информации для формирования отчетности в МБУ ЦБ КОиН, в налоговые органы, ПФР РФ; - Умение принимать самостоятельные решения, аккумулировать разного рода информацию, систематизировать полученные данные; - Своевременная (оперативная) передача документации адресатам с использованием электронной почты, вручения лично адресату или с использованием услуг Почты России; - Сбор, обобщение, размещение информации в части кадрового обеспечения на сайтах государственных услуг.	2,0
9	Инженер - программист	Сложность, ответственность и оперативность выполняемой работы: - Осуществление защиты от сетевых и вирусных атак, путем установки и настройки антивирусного программного обеспечения на рабочих станциях и серверах гимназии; - Оперативное обеспечение бесперебойной работы оргтехники и вычислительной техники; - Осуществление методической помощи при размещении информации; - Размещение данных на сайтах государственных услуг.	1,3
10	Заведующая	Важность выполняемой работы:	1,2



	библиотекой	- оперативная подготовка и проведение библиотечных уроков.	
11	Сторож	Сложность и ответственность выполняемой работы: - Использование в работе системы видеонаблюдения и дополнительное слежение за безопасностью в ОУ и территории по монитору; - Своевременность и оперативность заполнения документации: журнал проверки работоспособности КТС, журнал регистрации обхода здания ОУ, журнал обхода территории гимназии.	2
12	Специалист по закупкам	Сложность, ответственность и оперативность выполняемой работы, опыт работы: - умение принимать самостоятельные решения, аккумулировать разного рода информацию, систематизировать полученные данные.	2
13	Учитель	Сложность и ответственность выполняемой работы: - Освоение инновационных средств и методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образования.	0,5
14	Учитель	Сложность и ответственность выполняемой работы: - Освоение современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образования.	0,2

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		4588		
1	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,6135	7403
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3 квалификационный уровень		6828		
1	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; методист <***> (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
4 квалификационный уровень		6828		
1	Преподаватель<*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист<***>, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор <***> (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
4 квалификационный уровень		6828		
1	Преподаватель*, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист***, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор ** (I квалификационная категория)		1,9327	13196
2	Преподаватель<*>, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист<***>, тьютор <***> (высшее профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование)		1,6678	11388



	образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)			
Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников				
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее одного года в сфере образования)		2,0847	14234

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3982		
1.	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; копировщик; машинистка; стенографистка		1,2393	4935
2.	Архивариус; дежурный бюро пропусков; дежурный по общежитию; делопроизводитель; кассир; калькулятор; комендант; оператор диспетчерской службы; паспортист; секретарь руководителя; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик-табельщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов		1,4081	5607
2 квалификационный уровень		3982		
1.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,6898	6729
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		4112		
1.	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; корректор; лаборант; художник		1,3638	5608
2.	Техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по		1,4728	6056



	инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог			
	2 квалификационный уровень	4112		
1.	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,6362	6728
2.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		1,8000	7402
	3 квалификационный уровень	4112		
1.	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,6362	6728
2.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,9638	8075
3.	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		2,1276	8748
4.	Управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей)		2,4000	9869
5.	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар);		2,5098	10320



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 21 из 58

	управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей			
6.	Заведующий столовой в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,7272	11214
4 квалификационный уровень		4112		
1.	Механик		2,1276	8749
2.	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,3463	9648
5 квалификационный уровень		4112		
1.	Начальник (заведующий) гаража; начальник (заведующий) мастерской (учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей)		1,9638	8075
2.	Начальник (заведующий) гаража; начальник (заведующий) мастерской (учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей)		2,3463	9648
3.	Начальник (заведующий) гаража; начальник (заведующий) мастерской (учреждений, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей)		2,7272	11214
4.	Начальник (заведующий) гаража; начальник (заведующий) мастерской (учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		2,9459	12114
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		5346		
1.	Аналитик; агроном; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; специалист; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; специалист по охране труда, товаровед; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе		1,2457	6660
2.	Инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; переводчик; профконсультант; психолог; социолог; эксперт; юрисконсульт		1,3846	6728
3.	Инженер; инженер по защите информации; инженер по		1,5232	7401



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 22 из 58

	автоматизированным системам управления производством; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер-сметчик; инженер по научно-технической информации; инженер по организации и нормированию труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик)			
	2 квалификационный уровень	5921		
1.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	8749
	3 квалификационный уровень	4859		
1.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	9648
	4 квалификационный уровень	4859		
1.	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		1,7678	11349
	5 квалификационный уровень	6659		
1.	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; специалист по закупкам; заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей		1,8001	8747
2.	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; специалист по закупкам; заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей		1,9856	9648
3.	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; специалист по закупкам; заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей		2,1232	10317
4.	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; специалист по закупкам; заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		1,8520	12332
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
	1 квалификационный уровень	5608		
1.	Начальник отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по		1,7204	9648



	организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела			
2.	Начальник отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник хозяйственного отдела; начальник юридического отдела (учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей)		1,8402	10320
3.	Начальник отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии		2,0000	11216



	труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник хозяйственного отдела; начальник юридического отдела (учреждений, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей)			
4.	Начальник отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник хозяйственного отдела; начальник юридического отдела (учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		2,1604	12116
	2 квалификационный уровень	5608		
1.	Главный (диспетчер, инженер,		1,8402	10320



	механик, технолог, энергетик) (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей)			
2.	Главный (диспетчер, инженер, механик, технолог, энергетик) (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей)		2,0000	11216
3.	Главный (диспетчер, инженер, механик, технолог, энергетик) (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждений, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей)		2,1604	12116
4.	Главный (диспетчер, инженер, механик, технолог, энергетик) (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		2,3207	13015



**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих культуры
в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
2 квалификационный уровень		3982		
1.	Культурорганизатор (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы); аккомпаниатор II категории (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы)		1,4081	5607
2.	Культурорганизатор II категории (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет); аккомпаниатор II категории (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет)		1,5210	6057
3.	Культурорганизатор I категории (высшее образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет); аккомпаниатор I категории (высшее образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)		1,8589	7402
4.	Аккомпаниатор (высшая категория) (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет)		2,4232	9649
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2 квалификационный уровень		4112		
1.	Библиотекарь, библиограф (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка); методист библиотеки, музея (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет)		1,4728	6056



2.	Библиотекарь, библиограф (II категории) (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) до 3 лет); методист библиотеки, музея (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю до 3 лет или среднее специальное образование и стаж работы по профилю до 5 лет)		1,6362	6728
3.	Библиотекарь, библиограф (II категории) (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет); методист библиотеки, музея (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее специальное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет)		1,8000	7402
4.	Библиотекарь, библиограф (I категории) (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории до 3 лет); методист библиотеки, музея (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю до 6 лет)		1,9638	8075
5.	Библиотекарь, библиограф (I категории) (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет); методист библиотеки, музея (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 6 лет)		2,1276	8749
3 квалификационный уровень		4112		
1.	Фотограф (высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет)		1,9638	8075
2.	Артист II категории в духовом оркестре - вторые и третьи голоса гобоя, вторые и третьи кларнеты, баритон, ударные (высшее музыкальное или среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы)		2,1276	8749
3.	Фотограф (высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет); библиотекарь, библиограф (ведущий) (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет)		2,3463	9648



4.	Фотограф (высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет); артист I категории в духовом оркестре - вторые голоса флейты, гобоя; вторые и третьи духовые инструменты, теноры, ударные, контрабасы, рояль, арфа (высшее музыкальное образование и стаж работы не менее 3 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы не менее 5 лет)		2,7272	11214
4 квалификационный уровень		4112		
1.	Хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы)		1,3638	5608
2.	Хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование и специальная подготовка не менее 1 года)		1,4728	6056
3.	Звукооператор в художественных коллективах; хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 1 года)		1,6362	6728
4.	Хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование)		1,8000	7402
5.	Артист высшей категории в духовом оркестре, концертмейстеры и заместители концертмейстеров флейт, гобоев, фаготов; первые, вторые и третьи кларнеты, валторны, саксофоны, трубы, тромбоны, тубы, кларнеты, баритоны, теноры, ударные инструменты, контрабасы (высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 7 лет)		2,9459	12114
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
I квалификационный уровень		4673		
1.	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам		1,5840	7402
2.	Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет); звукорежиссер (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет); хореограф (высшее		1,7278	8074



	профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет)			
3.	Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет); звукорежиссер (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет)		1,8723	8749
4.	Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет); хореограф (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет); руководитель народного коллектива		2,0647	9648
5.	Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (ведущий) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет в художественных коллективах, имеющих звания «народный», «образцовый», а также в профессиональных театрах и творческих коллективах); художественный руководитель, хореограф (высшее профессиональное образование, стаж работы по профилю не менее 10 лет)		2,3999	11215
2 квалификационный уровень		4673		
1.	Режиссер-постановщик; режиссер массовых представлений		2,2085	10320
3 квалификационный уровень		5696		
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к III и IV группам по оплате труда руководителей		2,0647	9648
2.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей		2,2085	10320
3.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1109	12336
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
1 квалификационный уровень		5276		
1.	Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет - при выполнении должностных обязанностей в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей)		1,7207	9650
2.	Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет - при выполнении должностных обязанностей в учреждении,		1,8402	10320



	отнесенном к III группе по оплате труда руководителей)			
3.	Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет - при выполнении должностных обязанностей в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей)		2,0000	11216
4.	Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет - при выполнении должностных обязанностей в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей)		2,1604	12116

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия № 32» г. Новокузнецка

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4178		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	4935

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия №32»

Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15



Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.
2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.
3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Гимназия №32»

**Положение
о стимулировании работников МБОУ «Гимназия №32»**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников гимназии осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников гимназии являются качественное исполнение должностных обязанностей, а также строгое соблюдение Устава гимназии, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора гимназии, решений педагогического совета гимназии.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет **23,99 %** и распределяется на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – **22 %**;

выплаты за качество выполняемых работ – **1 %**;

выплаты за непрерывный стаж работы в гимназии – **1%**;

иные поощрительные и разовые выплаты **1%** (при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения);

премиальные выплаты по итогам работы – **75%**;

Конкретные виды и доли каждого вида выплат гимназия определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации м гимназии.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Гимназия самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за I полугодие (январь-июнь), II полугодие (июль-декабрь).

Перечень показателей стимулирования работников гимназии разрабатывается гимназией самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.



2.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется гимназией исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией гимназии.

2.3. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается гимназией самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с невыполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

3. К обязательным выплатам **за интенсивность и высокие результаты работы** относятся:

3.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности гимназии: особый режим работы; премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии; успешное выполнение особо важных и срочных работ. Приложение 13.

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы в течение трех месяцев и зависит от фактически отработанного времени.

3.4. Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист» и выполняющий соответствующую работу.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам гимназии приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий в случаях: награждения государственными наградами Российской Федерации, наградами Кемеровской области -3000 руб., Министерства образования Кузбасса – 2 000 руб.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

5. Размеры стимулирующих выплат **за непрерывный стаж работы** в гимназии выплачивается работникам, непрерывно проработавшим в гимназии: 5-8 лет- 200 руб; 9-15 лет – 400 руб.; 16 и более лет-600 руб. за фактически отработанное время.

6. **Иные поощрительные и разовые выплаты** выплачиваются в гимназии и за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда гимназии.

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам гимназии приказом директора гимназии по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.2. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться гимназией как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен:

- к юбилейным датам работника (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) - 10000 руб.;
- к праздничным дням (Новый год, 23 февраля, День Матери, 8 Марта, День учителя, 1 Мая, День России) – 1200 руб. при наличии средств и на усмотрение директора.

При этом учитывается совокупный вклад работника в развитие и совершенствование деятельности Гимназии.

6.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника гимназии и подтверждающего документа на погребение близкого человека (родители, супруги, дети) – 5000 руб.

7. Распределения премиальных выплат по итогам работы



7.1. Гимназия, по согласованию с председателем ПК устанавливает показатели стимулирования критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования, оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в настоящем положении о стимулировании работников гимназии.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

7.2. Размер причитающихся премиальных выплат работникам гимназии определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

В Гимназии, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. Порядок перерасчета предусматривается в положении о стимулировании работников Гимназии.

Максимальное количество баллов по всем категориям работников (АУП, Педагогический, УВП и обслуживающий персонал) Гимназии – 100 баллов.

7.3. Порядок и форма заполнения оценочных листов:

- каждому работнику гимназии выдается форма «Показатели эффективности деятельности». Приложение № 12, в которой работник оценивает свою работу и проставляет баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работников гимназии;
- Показатели эффективности деятельности и портфолио работниками гимназии сдаются представителю администрации, ответственному за сбор данной документации: учителя и педагогические работники – заместителю директора по УВР, работники учебно – вспомогательного персонала – директору; обслуживающего персонала – заместителю директора по АХР;
- назначенный работник заполняет таблицу результатов мониторинга деятельности работников гимназии и производит расчет размера стимулирующих выплат.

7.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы оплачиваются только по основной должности.

7.5. Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующей премии вычисляется по следующему алгоритму:

- подсчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников.
- производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующей премии / количество баллов, набранных с учетом группы качества по категориям работников.

7.6. Директор гимназии в установленные сроки (до 25 числа) обеспечивает представление в комиссию Показатели эффективности деятельности по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
 - о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- кроме того, в комиссию подается информация:

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).



Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

7.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику гимназии. Решение комиссии согласовывается с председателем ПК.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель гимназии готовит проект приказа, который согласовывается с председателем ПК.

Согласованный и утвержденный приказ по гимназии является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

7.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

7.9. В случае наличия расхождений в оценке одного и того же индикатора, администрацией принимаются меры по устранению расхождения (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Если расхождение не удастся устранить, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии, решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.

7.10. При переводе работника с занимаемой должности на новую должность внутри учреждения сохраняются выплаты стимулирующего характера по итогам работы, по критериям, набранным в предыдущем периоде до заполнения следующих.

7.11. При приеме на работу премиальные выплаты по итогам работы начинают получать с момента заполнения критериев по учреждению (январь, июль).

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя ПК.



Приложение № 12

СОГЛАСОВАНО.

Председатель

профсоюзного комитета

Н.В. Братчун

протокол заседания профсоюзного комитета

№ _____ от «___» _____ 202__ г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Гимназия № 32»

М.В. Морозова

Приказ № _____ от «___» _____

202__ года

Показатели эффективности деятельности учителя

(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Оценка в баллах	Периодичность	Достоверный источник	Учитель	Зам. директора	Директор
Критерий 1. Результативность деятельности учителя по проектированию и реализации программ начального/основного/среднего образования. Макс. - 38 баллов.								
1.	Абсолютная успеваемости по итогам четверти. Макс. – 5 баллов	- 100% -ниже 100%	5 0	1 раз в полугодие	Отчет по предметам			
2.	Качественная успеваемость по итогам четверти. Макс. – 5 баллов	Предметы, подлежащие государственной аттестации (средний показатель по преподаваемым предметам), в том числе для учителей начальных классов 0-35% 36% -50% 51% - 65% 66% - 85% 86% - 100%	0 2 3 4 5	1 раз в полугодие	Отчет			
		Предметы, не подлежащие государственной аттестации (ИЗО, технология, ОБЖ, физическая культура, музыка) ниже 80% 80 -89% 90 -99% 100%	0 3 4 5	1 раз в четверть	Отчет			
3.	Абсолютная успеваемость по результатам проведения итоговой аттестации Макс. – 12 баллов (на выбор учителя: показатели только одного вида внешней оценки)	в форме ЕГЭ, ОГЭ	Данные для предметов, подлежащих обязательной аттестации (русский язык, математика): – 100% – ниже 100%	1 2 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР		
			Данные для предметов, которые выбрали для сдачи экзаменов более 75% обучающихся: – 100% – ниже 100%	8 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР		
			Данные для предметов, которые выбрали для сдачи экзаменов 51-74% обучающихся: – 100% – ниже 100%	6 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР		



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 36 из 58

			Данные для предметов, которые выбрали для сдачи экзаменов до 50% обучающихся: – 100% – ниже 100%	4 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
		в форме ВПР, РКР, РКР	Данные для предметов в 4-х классах: – 100% – ниже 100%	10 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
			Данные для предметов в 5-11 кл.: – 100% – ниже 100%	6 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
4.	Качественная успеваемость по результатам проведения итоговой аттестации Макс. – 12 баллов	в форме ЕГЭ, ОГЭ	Данные для предметов, подлежащих обязательной аттестации (русский язык, математика): - выше городских показателей - ниже городских показателей	12 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
			Данные для предметов, которые выбрали для сдачи экзаменов более 75% обучающихся: - выше городских показателей - ниже городских показателей	10 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
			Данные для предметов, которые выбрали для сдачи экзаменов 51-74% обучающихся: - выше городских показателей - ниже городских показателей	8 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
			Данные для предметов, которые выбрали для сдачи экзаменов до 50% обучающихся: - выше городских показателей - ниже городских показателей	6 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
		в форме ВПР, РКР, РКР	Данные для предметов в 4-х классах: - выше городских показателей - ниже городских показателей	10 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
			Данные для предметов в 5-11 кл.: - выше городских показателей - ниже городских показателей	6 0	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
5.	Высокие индивидуальные показатели сдачи ЕГЭ и ГИА Макс. – 4 балла	Наличие обучающихся, набравших более 80 баллов по предмету. (Для ЕГЭ). Наличие обучающихся, имеющих отметку «5» по итогам сдачи ГИА	4	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР				
Критерий 2. Результативность деятельности учителя по реализации внеучебного воспитательного процесса. Макс. - 33 балла.									
1.	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах Макс. – 10 баллов (обучающийся оценивается по наивысшему результату 1 раз)	Победители и призеры предметных олимпиад (1 тур, район): - за 1-2 обучающихся, прошедших на МЭ ВсОШ; - 3 и более обучающихся, прошедших на МЭ ВсОШ	1 2	1 раз в полугодие	Дипломы, протоколы, справка зам. дир. по УВР, БЖ				
		Победители и призеры предметных олимпиад (2 тур, муниципальный уровень): за каждого обучающегося, прошедшего на РЭ ВсОШ (не более 10 баллов по критерию)	3	1 раз в год	Дипломы, протоколы, справка зам. дир. по УВР, БЖ				
		Победители и призеры предметных олимпиад (3 тур, региональный уровень): за каждого обучающегося, прошедшего на заключительный этап ВсОШ (не более 10 баллов по критерию)	5	1 раз в год	Дипломы, протоколы, справка зам. дир. по УВР, БЖ				
2.	Победы в интеллектуальных марафонах, творческих конкурсах, конференциях, соревнованиях, дистанционных олимпиадах и конкурсах Макс. – 4 балла	Победители и призеры: - районный уровень - муниципальный уровень, - региональный, всероссийский, международный уровни. За каждого обучающегося, победившего в конкурсе (не более 4 баллов по критерию)	1 3 4	1 раз в полугодие	Дипломы, протоколы, справка зам. дир. по УВР, БЖ				
3.	Вовлечение обучающихся в кружки, секции, курсы внеурочной деятельности, дополнительное образование Макс. – 2 балла	Организация дополнительного образования - 100% - 70-99%	2 1	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по УВР, БЖ				
		Вовлечение обучающихся в секции (для учителей ФК)		1 раз в полугодие	Информационный лист, справка				



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 37 из 58

		- 90-100%	2		заместителя дир. по БЖ			
		- 70-89%	1					



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 38 из 58

4.	Позитивная динамика в развитии коллектива школьников Макс. – 5 баллов	Выполнение Правил учащихся гимназии	1	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по УВР				
		- отсутствие опаздывающих без уважительной причины	1						
		-отсутствие замечаний по внешнему виду обучающихся (для классных рук., учителей ФК)	1						
5.	Динамика успеваемости класса Макс. –5 баллов	Результативное участие в общегимназических, районных мероприятиях:	3	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по УВР				
		- 90-100%	2						
		- 70-89%	1						
6.	Положительные результаты реализации программы «Будь здоров!» Макс. – 2 балла	Абсолютная успеваемость (для кл. рук.)	2	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по УВР				
		-100%	0						
7.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий по внеклассной работе Макс. –3 балла	Наличие «отличников» в преподаваемых классах	3	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по УВР				
		80% -ное обеспечение горячим питанием обучающихся;	2						
8.	Качественная организация общественно полезного труда Макс. – 2 балла	Качественное проведение мероприятий по программе «Будь здоров!» (для уч. ф-ры)	2	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по БЖ				
		- работа на пришкольном участке: - 2 недели - 1 неделя	2						
1.	Применение в работе ДОТ, ВКС Макс. – 13 баллов	- общегимназические	1	1 раз в полугодие	Грамоты, дипломы, программы				
		- районные	2						
		- муниципальные, региональные	3						
2.	Диссеминация ценного педагогического опыта Макс. – 5 баллов	Качественная работа на пришкольном участке:	2	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР				
		- 2 недели	1						
		- 1 неделя	1						
Критерий 3. Результативность научно-исследовательской и инновационной деятельности учителя. Макс. - 18 баллов.									
1.	Применение в работе ДОТ, ВКС Макс. – 13 баллов	- тесты (разработка и тестирование), курсы (применение)	2	1 раз в полугодие	Справка ответственного за ДОТ				
		- создание своих курсов	3						
		Результативное применение в работе	2						
2.	Диссеминация ценного педагогического опыта Макс. – 5 баллов	- ВКС	4	1 раз в год	Справка ответственного за ДОТ				
		- УСП	4						
		Результативное применение в работе личного сайта учителя (наличие актуальной информации, дистанционная работа с детьми посредством сайта)	2						
Критерий 4. Результативность деятельности учителя по маркетингу и информированию общества. Макс. - 3 балла.									
1.	Оформление отчетной документации Макс. – 2 балла	- качественное заполнение документов отчетности; - своевременная сдача отчетной документации.	2	1 раз в полугодие	Справка заместителя директора по УВР				
2.	Публикация на сайте гимназии Макс. – 1 балл	- оформление материалов для сайта гимназии (2 и более)	1	1 раз в полугодие	Опубликованные материалы на сайте гимназии				
Критерий 5. Результативность деятельности учителя по процессу «Управление персоналом». Макс. –8 баллов.									
1.	Результативное участие в областных, муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах: «Учитель года России», «Новая волна»,	выступление в заочных конкурсах:	1	1 раз в полугодие	Документы, дипломы, сертификаты				
		- личное участие	3						
		- победа в конкурсе	3						
2.	Результативное участие в областных, муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах: «Учитель года России», «Новая волна»,	выступление в очных конкурсах:	2	1 раз в полугодие	Документы, дипломы, сертификаты				
		- личное участие	2						
		- победа в конкурсе	5						



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 39 из 58

«Педагогичес-кие таланты», сертификация и др. Макс. – 8 баллов							
ИТОГО		100					

Общее количество баллов- _____ учитель _____
Общее количество баллов- _____ подпись зам. директора _____
Общее количество баллов- _____ подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО
 Председатель
 профсоюзного комитета
 _____ Н.В. Братчун
 протокол заседания профсоюзного комитета
 № _____ от «__» _____ 202_г.

УТВЕРЖДАЮ.
 Директор МБОУ «Гимназия № 32»
 _____ М.В.Морозова
 Приказ № _____ от «__» _____ 202_года

Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам

Критерий	Показатели	Измерители	Балл	Периодичность измерения	Достоверный источник информации	оценка	
						работник	директор
1.Позитивные результаты деятельности (60баллов)	1.1. Своевременное и качественное составление, предоставление, размещение документации и отчетности по закупкам, в том числе на официальном сайте и в ЕИС (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Отчет		
	1.2. Своевременное осуществление закупок - заключение контрактов (договоров) согласно планам закупок (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полугодие	Отчет		
	1.3.Своевременное уточнение и корректировка плана закупок и плана графика в связи с незапланированной возникшей потребности в закупке (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полугодие	Отчет		
	1.4.Качественное проведение экспертизы с привлечением экспертов поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Отчет		
	1.5. Обеспечение эффективности закупок за счет использования конкурентных способов (15б)	Годовой объем осуществленных закупок конкурентными способами не менее 50% от общего объема закупок	15	1 раз в год	Отчет		
	1.6. Наличие собственных разработок по работе с документацией общеобразовательного учреждения (5б)	Количество разработанных документов: - 1 - от 2 до 3-х -от 4	1 3 5	1 раз в полугодие	Справка директора		
	1.7.Внедрение новых программ, используемых в осуществлении закупочной деятельности (5б)	Количество программ: - свыше 3-х - от 1 до 2-х	5 3	1 раз в полугодие	Отчет		
	1.8. Организация своевременной оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта (5б)	Отсутствие нарушений	5	1 раз в полугодие	Отчет		
2.Признание высокого профессионализма работника (40баллов)	2.1.Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов (15б)	Отсутствие замечаний	15	1 раз в полугодие	Справка директора		
	2.2.Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов(15б)	Отсутствие замечаний	15	1 раз в полугодие	Справка директора		
	2.3. Наличие предложений и методик по повышению эффективного использования бюджетных средств, реализованных учреждением(6б)	Количество: - свыше 3-х - от 1 до 2-х	6 3	1 раз в полугодие	Справка директора		
	2.4. Отсутствие жалоб со стороны поставщиков и подрядчиков (4б)	Отсутствие замечаний	4	1 раз в полугодие	Справка директора		
ИТОГО:			100				

Общее количество баллов- _____ Подпись работника _____
 Общее количество баллов- _____ Подпись директора _____



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 40 из 58

ОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

Н.В. Братчун

протокол заседания Профсоюзного комитета

№ _____ от «___» _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»

М.В.

Морозова

приказ № _____ от «___» _____ 20 ____ г.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР _____

наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источники данных	оценка	директор
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования (максимум 60 баллов)								
Устанавливается 2 индикатора по специфике работы Заместителя директора по УВР								
Результаты независимой оценки качества образования	Доля выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных	Отношение численности выпускников, показавших на ЕГЭ результаты выше среднерегиональных к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 15 баллов; от 50% до 69% - 20 баллов; от 70% до 100% - 35 баллов	35	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
	Доля выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов	Отношение численности выпускников, набравших на ЕГЭ от 70 до 100 баллов к общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
	Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ оценку не ниже годовой	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ отметку не ниже годовой, к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ	от 70% до 79% - 7 баллов; от 80% до 89% - 10 баллов; от 90% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
	Доля учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5»	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших на ОГЭ по обязательным предметам отметки «4» и «5» к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по обязательным предметам	от 30% до 49% - 7 баллов; от 50% до 69% - 10 баллов; от 70% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 41 из 58

	Доля учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору	Отношение численности учащихся 9-х классов, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ по предметам по выбору, к численности учащихся 9-х классов, сдававших ОГЭ по этому предмету	от 60% до 69% - 7 баллов; от 70% до 89% - 10 баллов; от 90% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
	Доля учащихся 10-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	Отношение численности учащихся 10-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 10-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	математика, физика, химия от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов русский язык, биология, иностранный язык, от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов история, обществознание от 50% до 69% - 7 баллов от 70% до 99% - 10 баллов 100% - 35 баллов	35	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
	Доля учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений	Отношение численности учащихся 8-х классов, выполнивших на «4» и «5» работу в рамках мониторинга предметных достижений, к общей численности учащихся 8-х классов, участвовавших в мониторинге предметных достижений	математика: от 30% до 49% - 7 баллов от 50% до 69% - 10 баллов от 70% до 100% - 15 баллов русский язык: от 40% до 59% - 7 баллов от 60% до 79% - 10 баллов от 80% до 100% - 15 баллов	15	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательном учреждении по результатам независимой оценки	Установленное количество баллов	В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. №1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	От 30 до 27 – 5 баллов	5	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
			От 26,9 до 24 – 4 балла					
			От 23,9 до 20 – 3 балла					
Рейтинг образовательных учреждений по результатам независимой оценки качества образования	Установленное количество баллов	В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. №1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	Более 100 – 20 баллов	20	Один раз в год	Информация областного центра мониторинга качества образования		
			От 80-99 – 15 баллов					
			От 50-79 – 10 баллов					
			Менее 50 – 5 баллов					
Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования (максимум 20 баллов)								
Устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога								
	Наличие победителей и	Каждый учитель по каждому предмету	1 уровень: победитель	10	Один раз в год	диплом		



	призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3 уровней	учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 10.	10 баллов призер 9 баллов, 2 уровень: победитель 8 баллов призер 7 баллов;			победителя, призера		
Результативная внеурочная деятельность параллели для заместителя, курирующего учебный процесс)			3 уровень: победитель 6 баллов, призер 5 баллов					
	Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных выставок, спортивных соревнований	Каждый учитель учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 20.	Международный уровень: очная форма победитель - 20 баллов; призер - 18 баллов; заочная форма: победитель - 14 баллов призер - 12баллов; Всероссийский уровень: очная форма победитель - 8 баллов; призер – 14 баллов; заочная форма победитель - 10 баллов; призер – 8 баллов; областной уровень: победитель – 12 баллов; призер 10 баллов; муниципальный уровень: победитель – 8 баллов; призер - 6 баллов	20	Один раз в год	Диплом победителя, призера		
	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень победитель 10 баллов призер 9 баллов Областной уровень победитель 8 баллов призер 7 баллов Муниципальный уровень победитель 6 баллов призер 5 баллов, но не более 10		10	Один раз в год	Диплом победителя, призера	
Раздел 3. Личные профессиональные достижения (макс 20 баллов)								
Повышение профессиональ	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	10	1 раз в год	сертификат		



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 43 из 58

ной компетенции заместителя директора по УВР	Профессиональная переподготовка заместителя директора по УВР по образовательной программе "Менеджмент в образовании"	Наличие диплома об образовании	бессрочно	5	1 раз в год	диплом		
Профессиональный рост	Представлен ие опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю деятельности в межкурсовой период. Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых при поддержке Министерством образования и науки РФ	Наличие сертификата участника, программы мероприятия. Наличие диплома победителя, призера	Всероссийский уровень - 8 баллов; областной уровень - 7 баллов; муниципальный уровень - 6 баллов Очные конкурсы: победитель 15 баллов; призер 10 баллов; участник 8 баллов заочные конкурсы: победитель 8 баллов призер 6 баллов	6-15	Один раз в год	Программа мероприятия, сертификат участника. диплом победителя, призера		
ВСЕГО								

Общее количество баллов – _____ Подпись работника _____

Общее количество баллов – _____ Подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

_____ Н.В. Братчун
 протокол заседания Профсоюзного комитета
 № _____ от «___» _____ 20__ г.

УТВЕ
 РЖДА
 Ю

Директор МБОУ «Гимназия № 32»

_____ М.В.Морозова
 приказ № _____ от «___» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по ВР

наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных	оценка	директор
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования (макс 55 баллов)								
Рейтинг образовательных организаций по результатам независимой оценки качества образования (макс. 20 б.)	Установленное количество баллов	В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. № 1547 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность"	более 100 баллов-	20	Один раз в год	Результаты рейтинга	20	
			от 80-99 баллов	15				
			от 50-79	10				
			менее 50 баллов	5				



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 44 из 58

Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательном учреждении по результатам независимой оценки (макс.5 б.)	Установленное количество баллов	В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. № 1547 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность"	от 30 до 27	5	Один раз в год	Результаты анкетирования	5
			от 26,9 до 24 баллов	4			
			менее 23,9 до 20 баллов	3			
Создание условий для успешной социализации личности (макс. 15 б.)	Качественная организация работы по профилактике ДДТТ и правонарушений	1.Сравниваются показатели текущего и предыдущего учебных годов за одинаковый период: I или II полугодие	Динамика количества учащихся, состоящих на учете в ОПДН, у нарколога: -стабильная, -отрицательная	4 6	Один раз в полугодие	Списки детей, состоящих на учете в ПДН	
		2.Сравниваются показатели текущего и предыдущего учебных годов за одинаковый период: I или II полугодие	Динамика количества учащихся -нарушение ПДД: -стабильная, -отрицательная	5 9			
Качество методической и информационной коммуникативной компетенции (15 б.)	Эффективное применение ИКТ-технологий в ВР	- наличие информации на сайте гимназии; - предоставление информации для публикации на сайте КОиН	- 2 раза в месяц - 4 раза в месяц	10 15	Один раз в полугодие	Протокол качества	
Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования (макс 30 баллов)							
Результативная внеурочная деятельность (макс. 30 б.)	1.Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, выставок различного уровня	Каждый участник учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Всероссийский уровень: Региональный уровень: Муниципальный уровень:	20 18 15	Один раз в год	Диплом, грамота	
	2.Качественная организация работы детских объединений (ОУС, ЮИД, ДЮОП)	Каждый коллектив учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом.	Всероссийский уровень: Региональный уровень: Муниципальный уровень:	20 18 15			
Раздел 3 Личные профессиональные достижения (макс 15 баллов)							
Повышение профессиональной компетенции заместителя директора по УВР (макс. 10 б.)	1.Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	5	1 раз в год	сертификат	
	2.Профессиональная переподготовка заместителя директора по ВР по образовательной программе "Менеджмент в образовании"	Наличие диплома об образовании	бессрочно	5	1 раз в год	диплом	
Профессиональный рост (макс.5 б.)	Представление опыта работы в научно-методических мероприятиях различного уровня по профилю	Каждое выступление учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом	Всероссийский уровень - Областной уровень - Муниципальный уровень -	5 4 3	Один раз в год	Программа мероприятия, сертификат участника, публикации, диплом	



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 45 из 58

		деятельности в межкурсовой период. Результативное участие в очных и заочных конкурсах, проводимых при поддержке Мин. образования и науки РФ						победителя , призера		
ВСЕГО										

Общее количество баллов – _____ Подпись работника _____

Общее количество баллов – _____ Подпись директора _____



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 46 из 58

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного
комитета
№ _____ от «___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В. Морозова

приказ № _____ от «___» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХР _____
(Ф.И.О., должность)

Критерии	Показатели	Измерители	Баллы	Периодичность измерения	Достоверный источник	Оценка	
						Работник	Директор
1. Высокий уровень материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (15б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременная работа по реализации субвенций, простановка материальных ценностей на подотчет ✓Своевременное списание материальных ценностей 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Оперативность выполнения заявок ✓Оперативность выполнения заявок 	10 5	1 раз в полугодие	Акт из ЦБ Тетрадь регистрации актов		
2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях гимназии (15б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Соблюдение норм САНПинов по световому, воздушному, эпидем, пищевому режимов 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Соблюдение норм ✓Нарушение норм 	15 0	1 раз в полугодие	Протокол качества		
3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий на территории гимназии (15б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Уборка территории от снега и листья (субботники) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременность и оперативность выполняемой работы 	15	1 раз в полугодие			
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины. (5б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременность и качественная сдача отчетов, заключения договоров 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременность и качественная сдача отчетов ✓Несвоевременная сдача, опоздание, работа в аврале 	5 0	1 раз в полугодие	Протокол качества		
5. Обеспечение выполнений требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда (5б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Выполнение всех норм, инструкций. Работа по ликвидации предписаний. Своевременное выполнение планов. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременное выполнение ✓Нарушение сроков выполнения 	5 0	1 раз в полугодие	Протокол качества		
6. Организация оперативного выполнения заявок по устранению технических неполадок (10б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Контроль тетрадей заявок. Своевременное информирование и составление заявок необходимым службам. Отсутствие жалоб со стороны зав. кабинетами. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Оперативность выполнения заявок 	10	1 раз в полугодие	Тетрадь заявок		
7. Качественная организация работы с МОП в рамках аутсорсинга (25б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременность заполнения документов строгой отчетности. ✓Сотрудничество. Оперативное решение возникающих кадровых проблем. ✓Контроль за качеством 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Своевременное выполнение 	5 5 15	1 раз в полугодие	Протокол качества		
8. Эффективная работа по экономии тепло и энергоресурсов (10б.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓Выполнение плана работ связанных с экономией. Статистические данные по кварталам. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Наличие экономии ✓ Выше нормы 	10 0	1 раз в полугодие	Показание счетчика		
Итого			100 баллов				

Общее количество баллов – _____ Подпись работника _____

Общее количество баллов – _____ Подпись директора _____



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 47 из 58

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного
комитета
№ _____ от «___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В. Морозова

приказ № _____ от «___» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности педагога-психолога _____

(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Оценка в баллах	Периодичность	Достоверный источник	Психолог	Зам. директора	Директор
Критерий 1. Эффективность консультативной и диагностической деятельности в ОУ Мах – 27 баллов								
1.	Социально-психологическое тестирование – max 9	По запросу	9	1 раз в год	Приказ			
2.	Психологическая оценка комфортности и безопасности образовательной среды – max 6	Свыше 300 чел.	6	1 раз в год	Отчёты			
3.	Категория клиентов консультирования: специалисты родители, учащиеся max 12	1-4 5 и более	2 4	В о/п	Отчёты			
		1-4 5 и более	2 4	В о/п	Отчёты			
		1-4 5 и более	2 4	В о/п	Отчёты			
Критерий 2. Результативность деятельности по реализации ФГОС. Профилактическая и просветительская деятельность. Мах – 14 баллов								
1.	Сопровождение учащихся с ОВЗ, подготовка и оформление документов ППК – max 4	Запрос на проведение со стороны администрации, классных руководителей, учащихся, родителей	4	В о/п	Программы Журналы			
2.	Проведение тематических классных часов – max 5	1-2 3 и более	3 5		Журнал			
3.	Просвещение родителей – родительские собрания – max 5	1-2 3 и более	3 5		Журнал			
Критерий 3. Результативность организационно-методической, исследовательской, экспертной деятельности. Мах – 48 баллов								
1.	Пополнение раздела «Психологическое сопровождение» на сайте гимназии – max 8	Методические материалы (рекомендации) для родителей, учащихся, педагогов	4	В отчётный период	Справка			
		Информация о событиях гимназии	2					
		Рассылка в ЭШ 2.0	2					
2.	Диссеминация ценного педагогического опыта (выступления, публикации, мастер-классы) – max 13	Межрегиональный уровень	6	Публ.-1 раз в год	Копия стр. Ссылки на программы			
		Региональный уровень	4	В о/п				
		Участие в районных, городских мероприятиях	3	В о/п				
3.	Программы психолого-педагогического сопровождения, внеурочной деятельности и др. – max 8	Усовершенствование и разработка новых программ	8	1 раз в год	Справка заместителя директора по УВР			
4.	Разработка методических рекомендаций (для обучающихся, родителей, педагогов) - max 7	Буклеты, памятки, информационные листы	7	В отчётный период				
5.	Качественная подготовка справок, характеристик – max 8	По факту, по запросу, по результатам диагностики 1-2 3 и более	4 8	В отчётный период	Журнал учёта, справки			
6.	Участие в работе жюри (НПК, олимпиады) – max 4	По запросу	4	1 раз в год	Информация из отдела образования,			



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 48 из 58

ИПК, адм.					
Критерий 4. Результативность деятельности по процессу «Управление персоналом» Мах – 8 баллов					
1.	Оформление отчетной документации – max 2	Качественное заполнение отчетной документации	2	В отчетный период	Справки Отчеты
2.	Личное участие в муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) – max 6	участия в заочных конкурсах: - призовое место	2	1 раз в год	Документы
		выступление в очных конкурсах: личное участие - призовое место	4	1 раз в год	
Критерий 5. Профессиональное личностное совершенствование. Мах – 3 балла					
3.	Повышение квалификации – max 3	Курсы, обучающие семинары для педагогов-психологов	3	1 раз в год	Сертификаты, удостоверение
ИТОГО			100		

Общее количество баллов - _____ педагог-психолог _____

Общее количество баллов - _____ подпись зам. директора _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного
комитета
№ _____ от «__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В.Морозова

приказ № _____ от «__» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам _____

Критерий	Показатели	Измерители	Ба лл	Периодич ность измерения	Достоверный источник информации	оценка	
						работ ник	дирек тор
1.Позитивные результаты деятельности (70баллов)	1.1.Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.2.Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.(10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.3.Соблюдение сроков исполнения документации (10б)	При соблюдении сроков	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.4.Квалифицированная работа с техническим оснащением общеобразовательного учреждения (10б)	использование технического оснащения: - 100% - менее 100%	10 0	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.5.Бесперебойная работа оргтехники техники на закреплённом участке (по вине работника)(10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.6Наличие собственных разработок по работе с документацией общеобразовательного учреждения (14б)	Количество разработанных документов: - 1 - от 2 до 3-х -от 4	5 8 14	1 раз в полугодие	Номенклатура дел, справка		
	1.7.Качественное ведение личных дел, личных карточек, трудовых книжек работников, журнала учета движения трудовых книжек (2б)	Отсутствие замечаний	2	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.8.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории общеобразовательного учреждения (4б)	Отсутствие замечаний	4	1 раз в полугодие	Протокол качества		
2.Признание высокого профессионализма работника, в том числе поддержание	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, работников общеобразовательного учреждения на неправомерные действия (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества		



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»**

ПД-СМК-2023-06

страница 49 из 58

благоприятного психологического климата в коллективе (30баллов)	2.2.Отсутствие конфликтных ситуаций, трудовых споров в общеобразовательном учреждении по вине работника (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества		
	2.3.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (6б)	Отсутствие замечаний	6	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	2.4.Самостоятельность и проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей (4б)	Отсутствие замечаний	4	1 раз в полугодие	Протокол качества		
ИТОГО:			100				

Общее количество баллов- _____ Подпись работника _____
Общее количество баллов- _____ Подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Профсоюзного комитета
_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного
комитета
№ _____ от «___» _____ 20__ г.

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В.Морозова
приказ № _____ от «___» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности инженера-программиста I категории

(Ф.И.О., должность)

Критерий	Показатели	Измерители	Балл	Периодичность измерения	Достоверный источник информации	оценка	
						работник	директор
1. Позитивные результаты деятельности (78 баллов)	1.1. Своевременное и качественное создание (заполнение) баз данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование, заполнение баз на сайтах ГМУ, Госуслуг и т.п. (16б)	Количество созданных (заполненных) баз: - 1 - от 2 до 3 - 4 и более	4 12 16	1 раз в полугодие	Справка		
	1.2. Своевременная и качественная подготовка оборудования и ПО к проведению ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, различных тестирований (15б)	Отсутствие замечаний	15	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.3. Оперативное и своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Протокол качества, журнал заявок		
	1.4. Своевременное внедрение и качественное использование информационно-коммуникационных технологий в процесс управления общеобразовательным учреждением. (10б)	Использование технич. оснащения: - 75% - 100%	8 10	1 раз в полугодие	Протокол качества, справка		
	1.5. Обеспечение бесперебойной работы выч- и орг- техники в общеобразовательном учреждении (17б)	Работа техники: - 75% - 100%	10 17	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.6. Качественное и своевременное исполнение служебных материалов, писем, отчетов, запросов; печать аттестатов, подготовка сведений для ФИС ФРДО (10б)	Отсутствие замечаний Отправка отчетов в срок	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
2. Признание высокого профессионализма работника, в том числе поддержание благоприятного	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, работников общеобразовательного учреждения на неправомерные действия (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полугодие	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества		



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 50 из 58

психологического климата в коллективе (22 балла)	2.2. Отсутствие конфликтных ситуаций, трудовых споров в общеобразовательном учреждении по вине работника (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полугодие	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества		
	2.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	2.4. Самостоятельность и проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей (7б)	Отсутствие замечаний	7	1 раз в полугодие	Протокол качества		
ИТОГО:			100				

Общее количество баллов – _____ Подпись работника _____
Общее количество баллов – _____ Подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного комитета
№ _____ от «__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В. Морозова
приказ № _____ от «__» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности секретаря учебной части _____ (Ф.И.О., должность)

Критерий	Показатели	Измерители	Балл	Периодичность измерения	Достоверный источник информации	Оценка	
						работник	директор
1. Позитивные результаты деятельности (64 балла)	1.1. Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. (6б)	Отсутствие замечаний	6	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.3. Соблюдение сроков исполнения документации (10б)	При соблюдении сроков	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.4. Создание баз данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование (12б)	Количество созданных баз: - 1 - от 2 до 3 - 4 и более	4 8 12	1 раз в полугодие	Справка		
	1.5. Квалифицированная работа с техническим оснащением общеобразовательного учреждения (10б)	использование технического оснащения: - 100% - менее 100%	10 5	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.6. Бесперебойная работа оргтехники техники на закрепленном участке (по вине работника) (8б)	Отсутствие замечаний	8	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.7. Качественное ведение алфавитных книг учащихся (2б)	Отсутствие замечаний	2	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	1.8. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории общеобразовательного учреждения (6б)	Отсутствие замечаний	6	1 раз в полугодие	Протокол качества		
2. Признание высокого профессионализма работника, в том числе поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (36 баллов)	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, работников общеобразовательного учреждения на неправомерные действия (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества		
	2.2. Отсутствие конфликтных ситуаций, трудовых споров в общеобразовательном учреждении по вине работника (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества		
	2.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (6б)	Отсутствие замечаний	6	1 раз в полугодие	Протокол качества		
	2.4. Самостоятельность и проявление инициативы при выполнении должностных обязанностей (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в полугодие	Протокол качества		
ИТОГО:			100				



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»**

ПД-СМК-2023-06

страница 51 из 58

Общее количество баллов – _____ Подпись работника _____

Общее количество баллов – _____ Подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного
комитета
№ _____ от «__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В. Морозова

приказ № _____ от «__» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности сторожа _____

(Ф.И.О., должность)

Критерий	Показатели	Измерители	Балл	Периодичность измерения	Достоверный источник информации	оценка		
						работника	Зам.директора	директора
1.Позитивные результаты деятельности (55 баллов)	1.1.Своевременная и квалифицированная работа с техническим оснащением общеобразовательного учреждения (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в четверть	Протокол качества			
	1.2.Качественное соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности ОУ (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в четверть	Протокол качества			
	1.3.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории общеобразовательного учреждения (15б)	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	15	1 раз в четверть	Протокол качества			
	1.4.Содержание помещения и территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в четверть	Протокол качества			
	1.5.Своевременное выявление неисправностей и извещение об этом администрации (15б)	Отсутствие замечаний	15	1 раз в четверть	Протокол качества			
2.Признание высокого профессионализма работника, в том числе поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (45 баллов)	2.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников общеобразовательного учреждения на неправомерные действия (10б)	Отсутствие замечаний	10	1 раз в четверть	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества			
	2.2.Отсутствие конфликтных ситуаций в общеобразовательном учреждении по вине работника (5б)	Отсутствие замечаний	5	1 раз в четверть	Докладные записки, жалобы, зарегистрированные в приемной, протокол качества			
	2.3.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (15б)	Отсутствие замечаний	15	1 раз в четверть	Протокол качества			
	2.4.Инициатива и самостоятельность при выполнении поставленных задач (15б)	Отсутствие замечаний	15	1 раз в четверть	Протокол качества			
ИТОГО:			100					

Общее количество баллов- _____ Подпись работника _____

Общее количество баллов- _____ Подпись зам. директора _____

Общее количество баллов- _____ Подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 52 из 58

Председатель Профсоюзного комитета
_____ Н.В. Братчун
протокол заседания Профсоюзного
комитета
№ _____ от «__» _____ 20__ г.

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
_____ М.В. Морозова
приказ № _____ от «__» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности зав. библиотекой _____

Критерий	Показатели	Измерители	Балл	Периодичность измерения	Достоверный источник информации	С.ц. библио.	С.ц. зам. дир.	С.ц. Дир.
1. Качественная организация работы с учащимися 50 баллов								
1.1. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся (15б.)	1. Количество читателей, регулярно пользующихся библиотечным фондом (не менее 2 раз в месяц)	Количество учащихся: •30% •50% •70% и более	2 5 10	1 раз в полугодие	Электронный дневник учета			
	2. Мониторинговые исследования	Количество охваченных классов: •10% •30% • 50%	1 3 5	1 раз в полугодие	справка			
1.2. Высокий уровень организации пропаганды чтения и библиотечно-библиографических знаний среди учащихся (35 б.)	1. Качественная организация творческих конкурсов	Доля читателей – активных участников конкурсов, организованных библиотекарем: •5% •20% •50%	1 3 5	1 раз в полугодие	Справка			
	2. Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата	Количество охваченных классов: • 10% • 40% • 70%	1 2 4	1 раз в полугодие	Справка			
	3. Участие в работе педсоветов, родительских собраний с обзорами и аннотациями поступившей литературы	Количество проведенных мероприятий	2 балла за каждую форму, но не более 10 баллов	1 раз в полугодие	Справка			
	4. Оформление выставок, работа информационно-динамического стенда	Периодичность: •2 раза в четверть •4 раза в четверть	2 5	1 раз в полугодие	Справка			
	5. Организация литературных встреч с творческими людьми (литературная гостиная)	Периодичность: 1 раз в полугодие	6	1 раз в полугодие	Справка			
	6. Сотрудничество с учреждениями культуры (библиотеки, музеи, театры и т.д.)	Периодичность: 1 раз в полугодие	5	1 раз в полугодие	Справка			
2 Эффективное использование современных информационных технологий в организации работы библиотеки. 18 баллов								
2.1 Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса и внеурочной деятельности (4б.)	1. Качественная организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации.	• Регулярное обновление автоматизированной базы данных; • электронных версий литературы, СМИ; • поиск запрашиваемой информации через Интернет	4	1 раз в полугодие	Справка			
2.2. Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек (14б.)	1. Качественное и регулярное обновление информации на библиотечной странице школьного сайта	Периодичность: •2 раза в четверть •4 раза в четверть	2 4	1 раз в полугодие	Справка			
	2. Разработка и реализация краткосрочных инновационных проектов, заполнение мониторинговых карт	Уровень мероприятия: - гимназический - районный - муниципальный, - региональный.	1 3 6 10	1 раз в год	Справка			
3 Формирование фондов. 10 баллов								



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»**

ПД-СМК-2023-06

страница 53 из 58

3.1 Качественный и своевременный учет библиотечного фонда, предоставление отчетности (6б.)	1. Качественная организация и поступления литературы: • оформление заявок, • прием литературы, • постановка на подотчет.	Учетные документы	6	1 раз в полугодие	Суммарные, инвентарные книги, картотека учета			
3.2 Результативное проведение акции «Подари учебник школе» (4 б.)	1. Высокие результаты проведения акции	25 и более учебников	4	1 раз в год	Справка			
4 Качество методической компетенции. 22 балла								
4.1 Обобщение и распространение инновационного опыта библиотекаря в ОУ (выступления, обзоры, слайд-презентации и т.д.) (5б.)	Количество активных участников в педагогических, родительских, научно-практических, психолого-педагогических семинарах, конференциях внутришкольного уровня	Периодичность: -1 раз в полугодие -1 раз в четверть -1 раз в месяц	1 3 5	1 раз в год	Справка			
4.2 Обобщение и распространение опыта библиотекаря (8б.)	Качественная подготовка материалов для участия в семинарах, совещаниях и конференциях разного уровня, публикации;	Уровень мероприятия: - районный - муниципальный, - региональный	3 5 8	1 раз в год	Сертификат Грамота			
4.3. Участие в городском смотре-конкурсе школьных библиотек (3 б.)	Качественная подготовка к смотру	- Призовое место - 1 место	1 3	1 раз в год	Грамоты, дипломы			
4.4. Участие в проектной деятельности (6 б.)	Руководство индивидуальными проектами учащихся	1 проект 2 проекта	3 6	1 раз в год	Справка			
ИТОГО								

Общее количество баллов- _____ Подпись библиотекаря _____
 Общее количество баллов- _____ Подпись зам. директора _____
 Общее количество баллов- _____ Подпись директора _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
 _____ Н.В. Брагчун
 протокол заседания Профсоюзного
 комитета
 № _____ от «___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 32»
 _____ М.В. Морозова
 приказ № _____ от «___» _____ 20__ г.

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по БЖ _____

Наименование ключевых показателей эффективности	Индикаторы измерения	Формула расчета	Целевые значения	Оценка в баллах	Период исчисления	Источник данных	Оценка	Директор
Раздел 1 Обеспечение доступности качественного образования (макс 55 баллов)								
Рейтинг образовательных организаций по результатам независимой оценки качества образования (макс. 20 б.)	Установленное количество баллов	В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. № 1547 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность"	более 100 баллов-	20	Один раз в год	Результаты рейтинга		
			от 80-99 баллов	15				
			от 50-79	10				
			менее 50 баллов	5				



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 54 из 58

Удовлетворенность потребителей качеством образования, предоставляемым в образовательном учреждении по результатам независимой оценки (макс.5 б.)	Установленное количество баллов	В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. № 1547 "Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность"	от 30 до 27	5	Один раз в год	Результаты анкетирования		
			от 26,9 до 24 баллов	4				
			менее 23,9 до 20 баллов	3				
Качество обеспечения требований безопасности в образовательном учреждении (макс.30 б.)	Данные предписаний ОНД, МУ «Защита населения и территории», Роспотребнадзора... (не зависящие от финансирования)	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	Отсутствие замечаний по: - пожарной безопасности - антитеррористической защищенности - соблюдению САНПИН в образовательном процессе	10	Один раз в год	Данные актов, предписаний, справок		
	Оперативность реагирования на ЧС	Работа с телеграммами по ЧС (Подготовка проектов приказов, контроль за их выполнением)	Наличие приказов и справок по выполнению приказов	10	Два раза в год	Акты, приказы, справки		
	Эффективность методической деятельности по обеспечению комплексной безопасности	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, обобщение и распространение опыта, публикация разработок на сайтах: гимназии, КОиН, профессиональных сообществ.	Зафиксированное участие в работе РМО, ГМО, семинарах, конференциях, конкурсах (выступления, организация мероприятий, печатные статьи и т.д.)	10		Сертификат участника, программа мероприятия копии печатных материалов		
Раздел 2. Модернизация общего образования; создание равных возможностей для получения современного качественного образования (макс 25 баллов)								
Устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога								
Результативная внеурочная деятельность параллели для заместителя, курирующего учебный процесс)	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников, утвержденных Министерством образования и науки РФ, 1,2,3уровней	Каждый учитель по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом Максимальное количество баллов – 10.	1 уровень: победитель 10 баллов, призер 9 баллов, 2 уровень: победитель 8 баллов, призер 7 баллов; 3 уровень: победитель 6 баллов, призер 5 баллов	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера		
			Наличие победителей и призеров международных, всероссийских, областных, муниципальных спортивных соревнований	Каждый учитель учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов - 20.	очная форма победитель - 20 баллов; призер - 18 баллов; заочная форма: победитель - 14 баллов призер - 12баллов; Всероссийский уровень: очная форма победитель - 8 баллов; призер – 14 баллов; заочная форма победитель - 10 баллов; призер – 8 баллов;	20	Один раз в год	Диплом победителя, призера
					Международный уровень, областной уровень: победитель – 12 баллов; призер 10 баллов; муниципальный уровень: победитель – 8 баллов; призер - 6 баллов			



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 55 из 58

	Наличие победителей и призеров НПК, проводимых Министерством образования и науки РФ, департаментом образования и науки Кемеровской области, государственными образовательными организациями высшего образования, муниципальным органом управления образования	Каждый учащийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимально достигнутым результатом. Максимальное количество баллов – 10.	Всероссийский уровень победитель 10 баллов призер 9 баллов Областной уровень победитель 8 баллов призер 7 баллов Муниципальный уровень победитель 6 баллов призер 5 баллов, но не более 10	10	Один раз в год	Диплом победителя, призера		
Раздел 3 Эффективность управленческой деятельности (макс 20 баллов)								
Управление системой менеджмента качества	Прохождение процедуры сертификации ОУ	Наличие действующего сертификата	На период действия сертификата	10	Один раз в год	Сертификат		
Повышение профессиональной компетенции заместителя директора по БЖ	Профессиональная переподготовка заместителя директора по образовательной программе "Менеджмент в образовании"	Наличие диплома об образовании	Бессрочно	5	1 раз в год	Диплом		
Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов	Создание условий для роста профессионального мастерства педагогов	Положительная динамика роста квалификации педагогов по сравнению с прошлым учебным годом	Аттестация учителей	5	1 раз в год	Приказ, копия удостоверения		
ВСЕГО				100				

Общее количество баллов – _____ Подпись работника _____

Общее количество баллов – _____ Подпись директора _____

Приложение № 13

Доплаты за интенсивность и высокие результаты.

№	Наименование выплат	Должность	Сумма выплаты за выполненный объем
1.	Особый режим работы. За проведение культурно-массовых мероприятий и социально-культурной работы в гимназии	Учитель	2800
2.	Особый режим работы. За работу в совместных проектах с обучающимися.	Учитель, Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заместитель директора по воспитательной работе, зам. директора по безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, заведующая библиотекой	5000
3.	Особый режим работы. За реализацию комплекса ГТО	Учитель	1000
4.	Особый режим работы. За работу с детьми сиротами и опекаемыми.	Учитель	1500



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 56 из 58

5.	Особый режим работы. За организацию питания обучающихся из малообеспеченных семей.	Учитель	2000	
6.	Особый режим работы. За внеклассную работу по физическому воспитанию от оклада	Учитель	35%	
7.	Особый режим работы. За организацию работы ОУС «Созвездие»	Учитель	2000	
8.	Особый режим работы. За сопровождение работы детского объединения «Изумрудный город»	Учитель	2000	
9.	Особый режим работы. За организацию общественно-полезного труда с обучающимися	Учитель	4500	
10.	Особый режим работы. За внеклассную работу по художественно-эстетическому воспитанию	Учитель	2500	
11.	Особый режим работы. За руководство школьной службой медиации и примирения	Учитель	2000	
12.	Особый режим работы. За организацию и проведение праздника окончания начальной школы	Учитель	2000	
13.	Особый режим работы. За организацию и проведение устного итогового собеседования по русскому языку в 9 классе	Учитель	1000	
14.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии. За организацию работы Пресс-центра	Учитель	2000	
15.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии. За привлечение обучающихся к работе сайта гимназии.	Учитель, ведущий инженер – программист	5000	
16.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии. За создание видеоролика	Учитель	2500	
17.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии. За высокие показатели обучающихся при сдаче ЕГЭ (100 баллов).	Учитель	10000	
18.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии. За победу в заключительном этапе ВОШ	Учитель	10000	
19.	Особый режим работы. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	Учитель, Заместитель директора по учебно- воспитательной работе, Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, по административно- хозяйственной работе, педагог-психолог, заведующая библиотекой, инженер-программист, специалист по закупкам, специалист по кадрам, секретарь учебной части, сторож	5000	
20.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии. За ведение блога ВК	Учитель, заведующая библиотекой	2000	
21.	Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа гимназии За организацию работы гимназического спортивного клуба	Учитель	1000	
22.	Особый режим работы. За организацию работы с обучающимися по художественному оформлению мероприятий в гимназии	Учитель	1500	
23.	Особый режим работы. За организацию работы по профилактике ДДТТ в начальной школе	Учитель	2000	
24.	Особый режим работы. За компетентность, эффективное применение инновационных педагогических технологий в профессиональной деятельности	Учитель	3800	
25.	Особый режим работы. За работу с учащимися по индивидуальному учебному плану:	Учитель		
	Категория	Оклад	Количество часов	Сумма
	Высшая	12940	1	718,89



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ «Гимназия №32»

ПД-СМК-2023-06

страница 57 из 58

			2	1437,78	
			3	2156,67	
			4	2875,56	
			5	3594,44	
			6	4313,33	
			7	5032,22	
			8	5751,11	
			9	6470,00	
			10	7188,89	
	Первая	11996	1	666,44	
			2	1332,89	
			3	1999,33	
			4	2665,78	
			5	3332,22	
			6	3998,67	
			7	4665,11	
			8	5331,56	
			9	5998,00	
			10	6664,44	
	Без категории	10352	1	575,11	
			2	1150,22	
			3	1725,33	
			4	2300,44	
			5	2875,56	
			6	3450,67	
			7	4025,78	
			8	4600,89	
			9	5176,00	
			10	5751,11	
26.	Особый режим работы. За работу с детьми с ОВЗ:		Учитель		
	Категория	Оклад	Количество часов	Процент	Сумма
	Высшая	12940	1	15	107,83
			2		215,67
			3		323,50
			4		431,33
			5		539,17
			6		647,00
			7		754,83
			8		862,67
			9		970,50
			10		1078,33
			11		1186,17
			12		1294,00
			13		1401,83
			14		1509,67
			15		1617,50
			16		1725,33
			17		1833,17
			18		1941,00
	Первая	11996	1	15	99,97
			2		199,93
			3		299,90
			4		399,87
			5		499,83
			6		599,80
			7		699,77
			8		799,73
9			899,70		
10			999,67		
11			1099,63		
12			1199,60		
13			1299,57		
14			1399,53		
15			1499,50		
16			1599,47		
17			1699,43		



			18		1799,40
			1		86,27
			2		172,53
			3		258,80
			4		345,07
			5		431,33
			6		517,60
			7		603,87
			8		690,13
			9		776,40
			10		862,67
			11		948,93
			12		1035,20
			13		1121,47
			14		1207,73
			15		1294,00
			16		1380,27
			17		1466,53
			18		1552,80
	Без категории	10352		15	
28.	Особый режим работы. За руководство районным методическим объединением.			Учитель	1000
29.	Особый режим работы. За техническое сопровождение образовательного процесса			Учитель	1000
30.	Особый режим работы. За взаимодействие с социальными партнёрами детских общественных объединений: ЮИД, ДЮП, РДДМ, юнармия.			Советник директора по воспитанию	