

Представитель работодателя -

Директор МАОУ гимназия №32



В.Н. Белякова

(подпись)

« 30 » 20 24 г.

(печать)

Представитель работников -

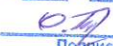

председатель профсоюзного комитета
(председатель совета органа
общественной самодеятельности)


Спиридонова Ю.А.
(подпись)

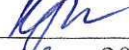
« 30 » 20 24 г.

**Изменения
к коллективному договору
МАОУ гимназии №32 от 25 мая 2023 года**

1. Приложение №1 «Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного образовательного учреждения города Калининграда» изложить в новой редакции


Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЭН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.39.01.08.
92000.92300.10649
«22» НОЯБРЯ 2024 г.
 
Подпись Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ИАЦ


Красикова О.Н.
"28" августа 2024 г. Протокол № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель СОС работников гимназии


Спиридонова Ю.А.
"28" 08 2024 г. Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ гимназии № 32



Белякова В.Н.

Введено в действие приказом N 94/11-ОС
09.30.08.2024

Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда гимназии №32

Глава 1. Общие положения

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

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

- Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 10.11.2023 № 846 «Об утверждении Правил установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград»
- Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений»
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11)
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»)
- Приказ комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 10.12.2021 № ПД-КпО-1031 «Об утверждении типовых показателей эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных

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

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

Постановлением Правительства Калининградской области от 20.07.2020 №503, письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 №ВБ-1159/08 «О выплате денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций»

Приказ Министерства образования Калининградской области от 25.01.2022 №91/1 «Об утверждении комплекса мер по реализации дополнительных общеобразовательных программ по четырем направлениям для обучающихся, получающих начальное общее образование в муниципальных общеобразовательных организациях на 2022 год и комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 28.02.2022 №ПД-КпО-185 «Об утверждении комплекса мер (дорожной карты) по реализации в 2022 году регионального проекта «Умная продленка».

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

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

1.1. Формирование фонда оплаты общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных на 1 учащегося, в соответствии с нормативом бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательном учреждении

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) .

2.3. Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется гимназией самостоятельно.

2.4 Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), другие категории педагогических работников, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог психолог и др.);

2) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, и др.);

3) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (экономист, бухгалтер, библиотекарь, документовед, секретарь учебной части, системный администратор, инженер по охране труда, завхоз и др.);

4) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (электрик, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик производственных помещений и др.);

2.5 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) -60-90% Объем стимулирующей части (ФОТ ст.) составляет от 10%-40%.

2.6 Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в гимназии.

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ гимназия № 32 для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

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

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

3.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-час». Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается гимназией самостоятельно в пределах общей части, доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

3.4 Стоимость бюджетной образовательной услуги в гимназии (руб./ученико – час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

Где: 52 – количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 = - количество учащихся в первых классах;

a2= - количество учащихся во вторых классах;

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

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

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

Глава 4. Формирование должностных окладов работников МАОУ гимназии №32

4.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю). Должностные обязанности педагогических работников, реализующих ФГОС, определяются **Должностной инструкцией учителя МАОУ гимназии № 32** и регламентируют:

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

- разнообразие внеурочных видов деятельности учителя;

- взаимосвязь размера стимулирующей части и индивидуального прогресса учащихся;

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

- систематическое применение инструментов оценки метапредметных результатов образования;

-применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся;

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

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

$ДО = Стп \times Н \times Т$, где:

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

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

Н – количество учащихся по предмету в классе (классах);

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

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

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

- подготовка и проведение уроков и других видов учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа отстающими

и одаренными детьми;

• организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

• внеурочная деятельность учителей, реализующих ФГОС;

• проведение образовательных экскурсий, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);

• предпрофильная подготовка, профориентация;

• ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

• методическая работа, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий.

4.2. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$Дор = Бор * Км, \text{ где}$$

Дор- должностной оклад руководителя

Бор – базовый оклад руководителя, равный 13 271 рублей

Км – коэффициент масштаба управления.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений.

4.3 Должностные оклады работников определяется по следующей формуле:

$$ДО = ДОб \times к, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад работника

ДОб- базовый оклад равный 13 271 руб.;

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

Должностной оклад заведующей библиотекой $к = 2,16$

Должностные оклады учителя-логопеда, учителя-дефектолога, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, педагога организатора, социальный педагог, методист, педагог дополнительного образования $к=1,80$

Должностной оклад концертмейстер $к=1,55$

Должностной оклад специалиста по закупкам $k=2,1$
Должностной оклад диспетчера образовательного учреждения $k=2,25$
Должностной оклад экономиста $k=2,9$
Должностной оклад бухгалтера $k=2,25$
Должностной оклад документоведа, специалиста по охране труда, завхоз $k=1,9$
Должностной оклад системный администратор $k=2,25$
Должностной оклад библиотекаря, $k=1,85$
Должностной оклад секретаря учебной части $k=1,65$
Должностной оклад уборщика служебных помещений $k=1,5$
Должностной оклад рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания $k=1,72$
Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.
Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями установлен в размере 44672 .

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

Глава 5. Механизм распределения доплат и надбавок специальной части.

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

5.2 Дополнительная нагрузка на работников занятых на работах с некомфортными и особыми условиями труда от 5% до 15% от нагрузки (должностного оклада)

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

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

2) дополнительная нагрузка на педагогов обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

Гимназия вводит дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (профильность предметов, деление классов на группы и др.) в рамках фонда оплаты труда. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета определяются гимназией самостоятельно. Коэффициенты по приоритетности предмета в профильных классах (углубленное изучение предмета) устанавливаются следующим образом:

$K = 1,12$ в профильных и пред профильными классами по направлениям:

физико-математический (физика, математика), информационно- технологический (информатика), гуманитарно-лингвистический (иностранный язык, русский), социо-экономический (математика, экономика), химико-биологический (химия, биология), социо-гуманитарный (обществознание, право).

Кроме того, применяются повышающие коэффициенты за сложность предмета:

1) $K = 1,15$ (русский язык, литература, математика, 1 класс начальной школы, информатика, труд/технология, иностранный язык);

2) $K = 1,07$ (история, обществознание, география, биология, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

3) $K = 1,02$ (право, экономика, труды);

4) $K = 1,01$ (астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, ОБЗР, основы педагогики и психологии и др.).

При делении классов на группы и при двух профильности классов вводятся дополнительные

коэффициенты:

1) $K=1,65$ (курс физики, физика, курс химии, химия, курс биологии, биология, курс право, право, курс экономики, экономика, курс географии, географии, курс бизнес, курс математика, математика, русский язык, литература, астрономия, обществознание, экология, ИКТ, курс русский язык, курс МХК, проектная деятельность по химии, математике, информатике, физике, экономике, в т.ч. в двухпрофильных классах при делении на группы, при группе до 20чел. (включительно)

2) $K = 1,9$ иностранный язык при группе при группе до 20 чел.(включительно).

3) $K=2,0$ информатика, технология (практикум инф) при группе до 20 чел. (включительно).

5.4 Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога могут составлять:

1) $A = 1,16$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

2) $A = 1,11$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

5.5 Доплаты за заведование кабинетом, и мастерскими, кабинетами с интерактивными досками, интерактивными комплексами, установками, (в том числе за консультационную деятельность по использованию ИАО) от 200 до 1000 руб.,

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

- по русскому языку и литературе – 20%
- по математике – 15%
- в начальных классах – 15%
- физике, химии, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, географии, экономике, праву – 7%

5.7 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе, пропорционально отработанному времени.

5.8 Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 5000 руб.

Глава 6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров, стимулирования деятельности обслуживающего персонала. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя 20-30% от ФОТ гимназии система выплат подразделяется:

- в процентном соотношении от постоянных должностных окладов и общей учебной нагрузки учителя,

- фиксированными суммами.

6.1. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:

а) за почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель» – от 800 до 3000 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук, доктор наук – от 700 до 2000 рублей,

в) за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы - от 400 до 2000 рублей;

6.2 За качественное обеспечение санитарно-технического состояния кабинетов, создание оптимальных условий для обучения до 3000 руб

6.3 За качественное обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений, высокое качество ремонтных работ до 7000 руб

6.4 За напряженность, сложность, качества работы устанавливаются ежемесячные доплаты до 100% (от должностного оклада).

6.5 Учителям и педагогам дополнительного образования за высокий профессионализм преподавания, реализацию внеурочной деятельности ФГОС, создания научных объединений, поисковых отрядов, групп, занимающиеся проектами и учебными исследованиями, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимся, высокие показатели участия в научно-практических ученических конференциях, олимпиадах, автоматизацию базы данных, интернет-проектах, устанавливаются доплаты до 15 000 руб. (критерии оценки – интенсивность и напряженность).

6.6 За формирование фонда костюмов и качественную подготовку учащихся, проведение конкурсов, спектаклей, новогодних праздников устанавливаются надбавки в размере - до 10 000 руб.

6.7 За дополнительную обработку финансовых документов, составление отчетности по региональным и федеральным конкурсам, грантам – до 100% (от должностного оклада).

6.8 Обслуживающему персоналу устанавливаются доплаты:

- за создание оптимальных условий пребывания, учащихся в ОУ – до 100 % (от должностного оклада)

- за расширение зоны обслуживания с учетом сложности санитарно-гигиенических условий – до 100% (от должностного оклада)

6.9 За высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса, – до 5000 руб.

6.10. За воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции, результативность проектной деятельности ЗОЖ и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся и валеологический контроль - до 7000 руб.

6.11. За достижение высоких результатов по подготовке выпускников к ГИА и ЕГЭ - до 10000 руб.

6.12. За эффективную работу с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (индивидуальную работу со слабоуспевающими ККО, ЗПР и одаренными), системное и педагогически обоснованное применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся - до 10000 руб.

6.13. За разработку дистанционных учебных курсов (критерий - соответствие Положению о дистанционном обучении в МАОУ гимназии № 32) и системное обучение учащихся на авторских дистанционных курсах, руководство дистанционной школой (критерии – наполняемость групп, интенсивность) – до 10 000 руб.

6.14. За высокие показатели качества обучения, результативность внеурочной работы по предмету через достижения учащихся, учет динамики индивидуальных предметных и мета предметных достижений, за координацию, реализацию международных проектов - до 5000 руб.

6.15. За организацию дополнительного образования спортивной направленности, высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе - до 5000 руб.

6.16. За качественное осуществление летнего оздоровительного отдыха и руководство детским общественным экологическим движением «Зеленый росток», турниры, конкурсы «Исследователи природы» до 5000 руб.

6.17. Молодым специалистам на основе ЛСОД до 4000 руб.

6.18 За осуществление наставничества над молодыми педагогами до 2000 руб.

6.19 За ведение протоколов и документации – до 1000 руб.

6.20. За руководство исследовательской деятельности учащихся по краеведению до 4000 руб.

6.21. За качественную организацию горячего питания - до 100%. (от должностного оклада).

6.22. За осуществление систематического контроля за ИКТ-исправностью оборудования (настройки ИКТ и ЛПК оборудования) – до 7000 руб.

6.23. За руководство кафедрой, методическими объединениями - до 6000 руб.

6.26. За индивидуальное обучение детей на дому - до 250 руб. за 1 час/в месяц.

6.27 За представление интересов всех участников образовательного процесса с использованием ИКТ - до 3000 руб.

6.28 .За использование активных форм обучения: интеллектуальные игры, индивидуальные маршруты, митинги, шахматные турниры, школьная газета, дистанционная школа, траектория обучения - до 7000 руб.

6.29. За превышение объемов работ, ведение внеаудиторных и дополнительных занятий, организацию волонтерского движения и клубной деятельности - до 15000 руб.

6.30. За подготовку победителей и призеров всех этапов всероссийских, выездных олимпиад школьников до 50000 руб.

6.31. За результативность организации дежурства по гимназии, соблюдение дисциплины, порядка, санитарных требований до 7000 руб.

6.32. За превышение объема работ, на основании предоставленных отчетов о проделанной работе до 10000 руб.

6.33. За работу в лабораториях оценки качества образования ИАЦ и ИКТ-управление эффективностью учебно-образовательного процесса до 3000 руб.

6.34. Учителям внедряющих ФГОС (федеральные государственные образовательные стандарты), заведующим кафедрами, назначенным лицам за дополнительное курирование внедрения ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС С(П)ОО до 3000 руб.

6.35 За разработку новых программ и технологий, автоматизацию базы данных, заполнение бланков строгой отчетности в электронном виде до 5000 руб.

6.36 Учителям работающим с обучающимися по индивидуальным образовательным программам до 250 руб за 1 час./в неделю

6.37 Библиотекарям за качественную работу с фондом учебников (ИКТ) до 5000 руб.

6.38 За дополнительное музыкальное сопровождение дополнительного образования по хореографии до 3000 руб.

6.39 За ведение процедурной деятельности в рамках Федерального закона №223 ФЗ до 5000 руб.

6.40 За качественное выполнение функций классного руководителя до 3000 руб.

6.41 За обслуживание и поддержание работоспособности, систематическое обновление информационных ресурсов до 3000 руб.

6.42 За ИКТ сопровождение общешкольных, муниципальных, региональных мероприятий до 3000 руб.

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

6.44 Учителям иностранных языков, имеющих сертификат, подтверждающий определенный уровень владения иностранными языками В1-200 руб., В2-300 руб., С1-900 руб., С2-1500 руб., для педагогов и административных работников не являющимися учителями иностранного языка А1-200 руб., А2-300 руб., В1- 500 руб., В2-1000 руб., С1-1500 руб, С2-2000 руб.

6.45 В соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат производимых в рамках трудовых отношений, утвержденным постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. №966 и приказами Работодателя производятся следующие выплаты стимулирующего характера

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

Периодичность оценки эффективности деятельности руководителя учреждения 2 раза в год: на 1 января и 1 июля. Эффективность деятельности руководителя учреждения оценивается комиссией, оформляется протоколом, основании которого издается приказ Работодателя о

ежемесячной выплате Руководителю надбавки за эффективность деятельности. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и соответствует количеству баллов итоговой оценки.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру приказом руководителя устанавливается надбавка за эффективность работы два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы, установленных в приложениях №1

- Руководителю надбавка за сложность, напряженность, качество работы устанавливается приказом Работодателя в размере до 50% от должностного оклада.

- Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в разрезе до 50% должностного оклада.

- Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

- Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начислена штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественное представление отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных надзорных органов.

- несоблюдение предельного соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

Руководителю учреждения надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения устанавливается приказом Работодателя в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет - 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет до 15 лет - 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы от 16 лет и более - 1500 рублей в месяц.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за стаж работы в данном учреждении приказом руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет - 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет до 15 лет - 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы от 16 лет и более - 1500 рублей в месяц.

Надбавка за стаж работы в должности заместитель руководителя и главного бухгалтера изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

- Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетных звания, нагрудных знаков приказом Работодателя в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 2000 рублей в месяц;

- за ученую степень кандидата наук - 1000 рублей в месяц;

- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РФ») - 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения РФ (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», медаль Л.С. Выготского, медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Почетный работник общего образования РФ», нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - 1000 руб. в месяц.

- При наличии нескольких почетных званий, государственных наград, ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

- Поощрительные премии Руководителю производятся на основании приказа председателя Комитета, его заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

- Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях (для руководителей с Комитетом, для заместителей руководителя, главных бухгалтеров с муниципальным учреждением) в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

- Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы.

- Руководителю премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом председателя Комитета в размере до 100% от должностного оклада.

- Заместителям руководителя, главному бухгалтеру премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом Директора до 100% от должностного оклада, учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году

- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- по устранению последствий аварий.

- Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений руководителя учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

6.46 За качественную организацию профориентационной деятельности в предпрофессиональных классах в соответствии с направлениями (классные руководители) до 2000 руб.

6.47 За качественную организацию профориентационной деятельности в предпрофессиональных классах в соответствии с направлениями (Педагоги -предметники (ООО)) до 3000 руб.

6.48 За качественную организацию профориентационной деятельности в предпрофессиональных классах в соответствии с направлениями (Педагоги -предметники (СОО)) до 5000 руб.

7. Система критериев оценки качества образования в МАОУ гимназии № 32

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

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

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

7.3. Статистическая обработка данных по каждому блоку деятельности учителя и суммарный результат осуществляется с помощью электронной версии блочно-рейтинговой системы оценки качества (БРОКО), разработанной НМС совместно с кафедрой информатики и анализом ЛСОД (листов само проектирования образовательной деятельности работника).

8. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников гимназии

8.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника гимназии критериям качества образования, принятым в МАОУ гимназии № 32, применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества образования, педагогическим и научно-методическим советами (см. приложение «Матрица блочно-рейтинговой оценки деятельности учителя», Положение о блочно-рейтинговой оценке профессиональной деятельности учителей МАОУ гимназии № 32).

8.2. Методика блочно-рейтинговой оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности учителя гимназии № 32 в соответствии с функционалом членов Информационно-аналитического Центра, который определяется приказом директора.

8.3. Состав и деятельность Информационно-аналитического Центра качества образования МАОУ гимназии № 32 определяется Положением об Информационно-аналитическом Центре, утвержденным Управляющим Советом гимназии.

8.4. Источниками информации о деятельности учителя являются:

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

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

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

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

8.8. Информационно-аналитический Центр гимназии представляет материалы к поощрению в 20-25 числа последнего месяца. Основные стимулирующие выплаты распределяются один раз в полугодие; разовые дополнительные выплаты и фонд экономии распределяются ежемесячно (по предоставлению ИАЦ).

8.9. Результаты работы Информационно-аналитического Центра предоставляются как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности, освещаются на собрании педагогического коллектива, а также размещаются на сервере гимназии.

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

9. Порядок установления доплат и надбавок

9.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых гимназией на оплату труда, и размера стимулирующей части. В летний период доплаты и надбавки могут быть пролонгированы до 1 сентября нового учебного года решением Информационно-аналитическим центром гимназии.

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

9.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора гимназии.

9.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

10. Роль органов самоуправления МАОУ гимназии № 32 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

10.1. Роль органов самоуправления МАОУ гимназии № 32 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления гимназией (см. приложение «Схема управления гимназией») и зафиксирована в Уставе гимназии и в Трудовом договоре.

10.2. Распределение стимулирующих выплат производится на основании решения информационно-аналитического центра гимназии, с учетом объема работы в корпусах А и Б.

10.3. На основании решения информационно-аналитического центра о согласовании выплат директор гимназии издает приказ о стимулирующих выплатах.

10.4. Информацию, на основании которой принимается решение о выплатах, собирает и обрабатывает Информационно-аналитический Центр качества образования гимназии, в состав

которого входят как представители администрации, так и представители коллектива учителей, специалисты общественных институтов, представители местных сообществ.

10.5. При оценивании результативности Информационно-аналитический Центр использует данные, предоставляемые учителями в процессе самопроектирования собственной педагогической деятельности по принципу "деньги в обмен на результативность" и предоставляет публичный отчет по распределению стимулирующих выплат, выплаты производятся при наличии средств.

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

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

10.7. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания по предоставлению качественных образовательных услуг работника гимназии полностью предоставляются на расширенное заседание Информационно-аналитического Центра и рассматриваются на «переговорных площадках». Решение принимается путем голосования.

11. Механизм распределения стимулирующих выплат

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

11.2. Информационно-аналитический Центр по оценке качества образования:

- осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, блочно-рейтинговой оценки деятельности учителей;
- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для гимназии) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся гимназии достигли наиболее высоких результатов;
- составляет рейтинговый список педагогов гимназии по результатам их деятельности (БРОКО).

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

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

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