

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ гимназии
г. Советский

Е.А. Лукина
« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения гимназии г. Советский

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии г. Советский (далее – гимназия).

1.2. Настоящее Положение определяет:

- 1) основные условия оплаты труда работников гимназии;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам гимназии;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам гимназии, критерии их установления;
- 4) порядок и условия оплаты труда директора гимназии, его заместителей, главного бухгалтера;
- 5) порядок и условия установления иных выплат;
- 6) порядок формирования фонда оплаты труда гимназии.

1.3. Система оплаты труда работников гимназии устанавливает размер должностных окладов (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников гимназии, включая конкретные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается настоящим Положением, а также иными локальными нормативными актами организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района.

1.6. Заработная плата работников гимназии состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.8. Исключен

1.9. Оплата труда работников гимназии обеспечивается:

1) за счет средств субвенций для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях (далее субвенции);

2) за счет средств из иных источников (за исключением субвенций).

1.10. Перечень должностей работников, оплата которых обеспечивается за счет средств местного бюджета, устанавливается приказом Управления образования администрации Советского района.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах гимназии, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками гимназии наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир	16 431
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант	16 738
2.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством	18 427
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер-энергетик; специалист по защите информации; технолог; экономист; юрисконсульт	18 427
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19 348
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20 270

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	16 123
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	20 500
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	20 600
2.3.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	21 650

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
1.1.	библиотекарь	17 812
1.2.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: библиотекарь	18 734
1.3.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: библиотекарь	19 655

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих гимназии установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; кухонный рабочий; мойщик посуды; уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территории; младший повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	15 357
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	16 123

		разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
--	--	--	--

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда ¹	19 348
2.	специалист по закупкам ²	18 427
3.	специалист по персоналу ³	18 427
4.	системный администратор ⁴	19 348
5.	ассистент по оказанию технической помощи ⁵	16 892
6.	специалист по безопасности ⁶	18 427
7.	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины ⁷	21 650

2.7. Размеры должностных окладов работников, указанных в таблице 5 установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

¹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

² приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

³ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁴ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

⁵ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

⁶ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)»;

⁷ постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.8. Почасовая оплата труда педагогических работников гимназии применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.9. Директор гимназии в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.10. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее Закон автономного округа № 76-оз).

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью гимназии по реализации образовательных программ.

3.6. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам гимназии, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 10 000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

3.7. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам гимназии в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа № 76-оз.

3.8. Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.9. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) директора по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

		полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) директора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя, обучающихся по программам начального, основного, среднего (полного) общего образования	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств бюджета автономного округа)
		в размере 10000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.2.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2.	при отсутствии особо	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект

	ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей		
6.3.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в гимназии педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за преподавание национальных языков КМНС	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за работу с обучающимися на	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	дому (в том числе проверка тетрадей)		
6.10.	за работу в классах компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов, созданных в гимназии для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.11.	за работу в классах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.12.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.13.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.14.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа № 76-оз
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.11. Районный коэффициент за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих выплат, указанных в строках 2.1 – 2.2 раздела 2 таблиц 7, 7.1 раздела 4 настоящего Положения, установленных в абсолютном размере, и единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам гимназии, оплата которых обеспечивается за счет средств субвенций устанавливаются в соответствии с таблицей 7, за счет средств из иных источников – в соответствии с таблицей 7.1.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категория работников, условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Регулярные выплаты				
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	10% от оклада (должностного оклада)	служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок	специалистам (за исключением педагогических работников) за	

		3 месяца - 10%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности (Приложение 1)	ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной категории	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной категории	
2. Разовые выплаты				
2.1.	За государственные награды, награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды	

			(почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.2.	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с перечнем показателей для осуществления разовых выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) (Приложение 2)	все категории работников, по факту получения результата	единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-июнь – в октябре; за июль-ноябрь – в ноябре; за декабрь – в декабре

Таблица 7.1

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категория работников, условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Регулярные выплаты				
1.1.	Выплата за интенсивность и	10% от оклада (должностного	служащим, рабочим за выполнение плановых	ежемесячно, с даты приема на

	высокие результаты работы	оклада)	работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	работу
		30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	специалистам за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	заведующему производством, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности (Приложение 1)	ежемесячно, с даты приема на работу
2. Разовые выплаты				
2.1.	За государственные награды, награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание,	

			нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.2.	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с перечнем показателей для осуществления разовых выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) (Приложение 2)	все категории работников, по факту получения результата	единовременн о, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-декабрь – в декабре

4.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб гимназии.

4.5. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом гимназии.

4.6. Выплата устанавливается на срок не более года.

4.7. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

4.8. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом гимназии.

4.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение 1 к Положению).

4.10. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов гимназии (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.11. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

4.12. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.13. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

4.14. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом гимназии.

4.15. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников гимназии.

5. Порядок и условия оплаты труда директора гимназии, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора гимназии, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты директору гимназии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, иными муниципальными правовыми актами Советского района, регламентирующими порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю организации, и указываются в трудовом договоре.

5.3. Размер оклада (должностного оклада) директора гимназии приведен в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	от 951 чел. до 2000 чел.	67 600

<*> Расчет приведенного контингента обучающихся осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.4. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру гимназии устанавливаются приказами директора гимназии в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.5. Размер окладов (должностных окладов) заместителям директора, главному бухгалтеру гимназии приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся приведенный <*>	Размер оклада (должностного оклада),
-------	---------------------------------	--	--------------------------------------

			рублей
1	2	3	4
1.	Общеобразовательная организация	от 951 чел. до 2000 чел.	54 080

<*> Расчет приведенного контингента обучающихся осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.6. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными постановлением администрации Советского района.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

5.8. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора гимназии, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается: у директора – 5, у заместителей и главного бухгалтера – 5.

5.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора гимназии размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Советского района в порядке, установленном постановлением администрации Советского района.

5.11. Директор гимназии несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера.

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

6. Порядок и условия установления иных выплат

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы гимназии, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам гимназии устанавливаются иные выплаты.

6.2. К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременная выплата молодым специалистам;

- 4) ежемесячная доплата за ученую степень;
- 5) ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- 6) персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- 7) доплата до минимального размера оплаты труда;
- 8) доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого гимназией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.4. Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

6.5. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Работникам гимназии один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с настоящим Положением.

6.9. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора гимназии.

6.10. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.11. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников гимназии, включая директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

6.12. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 окладов (должностных окладов) исходя из фактического объема нагрузки, но не более чем на ставку заработной платы, с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается ежегодно в начале календарного года приказом директора гимназии, согласованным с Управлением образования администрации Советского района.

6.13. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

6.14. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.15. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого гимназией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в

соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.16. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.17. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.18. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности гимназии или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере:

- 1) доктор наук – 2500 рублей;
- 2) кандидат наук – 1600 рублей.

6.19. Основанием для доплаты за ученую степень является приказ директора гимназии согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

6.20. Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.21. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

6.22. Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.23. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника гимназии (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально- квалификационных группах.

6.24. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующей выплаты, указанной в строке 1.3 таблицы 7, в строке 1.3 таблицы 7.1 раздела 4 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пп. 4, 5 п. 6.2 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 6 раздела 3 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.25. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.26. Размер Доплаты определяется по формуле:

$$D_i = R_{D1} \times t_i \times ((PK + CH)/100), \text{ где}$$

D_i – размер Доплаты i работнику;

R_{D1} – средний размер Доплаты на единицу отработанного времени (час);

t_i – количество единиц отработанного времени (час) по таблице учета рабочего времени в последнем квартале i работником (исходя из нормы рабочего времени, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации);

PK – районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

CH – процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

$$R_{D1} = \frac{W_{ц} * h * k - \sum W_i}{((PK + CH) / 100) * \sum t_i}, \text{ где}$$

$W_{ц}$ – целевой показатель по заработной плате, установленной в отношении «указной» категории работников образовательной организации на отчетный период, рублей в месяц;

h – среднесписочная численность работников в отчетном периоде;

k – количество месяцев в отчетном периоде;

W_i – фонд начисления заработной платы i работнику.

Доплата устанавливается работникам списочного состава на дату принятия решения.

6.27. Отчетным периодом является 1 полугодие, 9 месяцев, год.

6.28. Начисление Доплаты осуществляется в последнем месяце отчетного квартала.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда гимназии

7.1. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

1) размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям, формируемых за счет средств федерального бюджета, бюджета автономного округа, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

2) объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций гимназии (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников гимназии.

7.2. Фонд оплаты труда гимназии определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) 10% от суммы фонда окладов

(должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с п. 1.7 раздела 1 настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики.

7.5. Директор гимназии несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда гимназии и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

7.6. Директор гимназии при планировании фонда оплаты труда гимназии предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала гимназии в размере не более 40%.

7.7. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу гимназии, утверждается приказом Управления образования администрации Советского района.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
для оценивания качества выполняемой работы работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
гимназии г. Советский

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Процент по показателю
РУКОВОДИТЕЛИ			
Критерии для оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе			
1.	Качество результатов обучения	Позитивная динамика качества обученности учащихся (%) по годовым отметкам. Средний балл обучающихся по итогам промежуточной, итоговой аттестации. Наличие выпускников с высокой степенью обученности: наличие отличников, серебряных и золотых медалистов.	2,0
2.	Создание условий для самореализации учащихся	Наличие учащихся-победителей и призеров олимпиад, научно – практических конференций, творческих конкурсов, соревнований внутришкольного, муниципального, регионального и федерального уровней. Обеспечение возможностей для дифференцированного расширения (углубления) общения и развития учащихся: наличие классов с углубленным изучением предметов, профильных классов (групп).	2,0
3.	Эффективность реализации профессионально-деятельностного потенциала работников	Профессиональный рост кадров: доля учителей, имеющих I и высшую квалификационную категорию не менее 80% Обобщение и распространение опыта учреждения на муниципальном уровне (проведение мастер – классов, семинаров). Участие педагогов в семинарах, конференциях, творческих конкурсах.	1,0
4.	Инновационная активность педагогического коллектива	Доля педагогов, систематически использующих современные образовательные технологии в процессе обучения. (2/3 от числа педагогических работников, находящихся в подчинении заместителя директора по УВР). Использование информационно – коммуникативных технологий в процессе обучения и внеклассной работы	1,0
5.	Психологическая защищенность учащихся в образовательной деятельности	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны учащихся/родителей в адрес педагогов не менее чем у 2/3 педагогических работников, находящихся в подчинении заместителя директора по УВР. Решение поступивших жалоб в пользу удовлетворенности двух сторон.	1,0
6.	Организация инновационной	Выполнение плановых показателей программ «Развитие системы образования Советского	1,0

	деятельности школы по приоритетным направлениям развития образования	района», «Развитие Гимназии». Разработка и реализация инновационных проектов.	
7.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Подготовка и представление общественности публичного доклада. Проведение самообследования гимназии, уровня удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образования в гимназии.	1,0
8.	Управление развитием содержания и качества образования	Реализация соответствующих разделов образовательной программы Гимназии, в том числе не менее 95% выполнения учебных планов и программ. 100% соответствие учебно-программной документации по курируемым предметам установленным в учреждении требованиям.	1,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по воспитательной работе			
1.	Создание условий для самореализации учащихся	Наличие учащихся – участников, победителей и призеров соревнований, творческих конкурсов внутришкольного, муниципального, регионального уровней. Организация работы органов ученического самоуправления.	2,0
2.	Эффективность реализации профессионально-деятельностного потенциала работников	Обобщение и распространение опыта учреждения на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.	2,0
3.	Инновационная активность педагогического коллектива	Использование классными руководителями и педагогами современных воспитательных технологий в процессе обучения и в воспитательной работе. Обобщение результатов воспитательной деятельности. Организация семинаров, консультаций классных руководителей по освоению новых воспитательных технологий, вопросам организации воспитательной работы.	2,0
4.	Работа с родителями	Регулярная работа с родителями по вопросам воспитательной работы с обучающимися. Принятие мер по уменьшению количества учащихся, состоящих на учете в органах профилактики.	2,0
5.	Организация инновационной деятельности гимназии по приоритетным направлениям развития образования	Выполнение плановых показателей программ «Развитие системы образования Советского района», «Развитие Гимназии» по курируемым направлениям деятельности.	1,0
6.	Развитие имиджа гимназии	Подготовка соответствующего раздела публичного доклада.	1,0

		Подготовка материалов по курируемым направлениям деятельности на участие в выставках муниципального, окружного, федерального уровней. Осуществление связей с общественностью и средствами массовой информации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.	
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы заместителя директора по административно-хозяйственной части			
1.	Результативность профессиональной деятельности	Отсутствие рекламаций со стороны родителей и детей на деятельность ОУ в области соблюдения санитарно-гигиенических требований, пожарной безопасности и обеспечения безопасных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в учреждении. Руководство работниками, находящимися в подчинении заместителя директора по АХЧ (качество уборки помещений и территории, отсутствие форс-мажорных явлений вследствие неисправностей водопровода, канализации, электропроводки).	2,0
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды). Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (качественное функционирование гардеробов, туалетов, мест личной гигиены). Обеспечение выполнения противопожарных требований и по обеспечению электробезопасности, требований охраны труда. Создание возрастосообразной здоровьесберегающей среды кабинетов, рекреаций, в том числе озеленение. Высокое качество подготовки и организации проведения работ по текущему и капитальному ремонтам.	2,0
3.	Развитие материальных фондов	Поддержание в рабочем состоянии материальных ценностей за счет своевременного технического обслуживания, текущего ремонта в течение нормативного срока эксплуатации. Установка и внедрение в учебный процесс нового материального обеспечения в течение 1 месяца с момента приобретения. Своевременность и правильность подготовки котировочных и конкурсных заявок. Своевременность и правильность подготовки и заключения договоров и муниципальных контрактов. Обеспечение поставки материальных ценностей в соответствии с заключенными договорами, муниципальными контрактами с предоставлением соответствующей отчетности.	2,0
4.	Исполнительская дисциплина	Качественный учет материальных ценностей учреждения (по результатам инвентаризации, ревизии).	2,0

		Своевременное, целевое, полное освоение выделенных средств на приобретение материальных ценностей (по результатам сдачи авансовых отчетов в бухгалтерию).	
5.	Обеспечение ОТ, ТБ, ПБ	Отсутствие замечаний режимного характера (не требующих дополнительного финансирования) при плановых проверках надзорных органов, в том числе при приемке Гимназии к новому учебному году. Устранение замечаний надзорных органов в установленный срок с предоставлением соответствующей документации.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы главного бухгалтера			
1.	Качество результатов трудовой деятельности	Обеспечение строгого соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины, смет административно-хозяйственных и других расходов.	2,0
		Качественное ведение бухгалтерского учета деятельности Гимназии, в соответствии с инструкцией бухгалтерского учета и учетной политики учреждения.	2,0
		Осуществление правильности хранения и сохранности бухгалтерских документов. Своевременное предоставление запрашиваемой информации.	1,0
		Участие в составлении плана финансово-хозяйственной деятельности. Подготовка соответствующего раздела публичного доклада.	2,0
		Обеспечение законности, своевременности и правильности оформления документов, выполняемых работ (услуг), расчеты по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения.	2,0
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Работа в режиме нормы рабочего дня, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, исходя из 40(36) часовой рабочей недели, утвержденного директором Гимназии. Соблюдение правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности.	1,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы заведующего производством			
1.	Качество результатов трудовой деятельности	Планирование, организация и ведение учета производственно-хозяйственной деятельности столовой.	6,0
		Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов.	6,0
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество пищи	6,0
2.	Соблюдение правил внутреннего	Соблюдение правил эксплуатации производственно-технического оборудования и	6,0

	распорядка гимназии	инвентаря Соблюдение правил санитарии и гигиены.	
		Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности.	6,0
ИТОГО			30,0
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ			
Критерии для оценивания качества выполняемой работы учителя			
1.	Качество результатов обучения	Уровень качества равен или выше сред. уровня по гимназии (если ниже - минус 0,5). Успеваемость 100% (за каждого неуспевающего минус 0,2). Сохранность количества учащихся с высокой степенью обученности (минус 0,2 за «несохранение» отличника или хорошиста).	2,0
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в работе предметных кафедр и творческих группах, участие в семинарах, педсоветах и конкурсах педагогических инноваций.	2,0
3.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения. Сопровождение учащихся, экспертиза аттестационных материалов, работа в период экзаменов, работа в лагерях с дневным пребыванием детей при гимназии и т.д.	2,0
4.	Организация работы по обеспечению образовательного процесса. Психологическая защищенность учащихся в образовательной деятельности	Дежурство по гимназии. Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно – аналитические материалы, отчёты, журналы). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога. Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	2,0
5.	Организация внеурочной деятельности	Участие в очных мероприятиях общешкольного, муниципального, регионального уровней.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины			
1.	Качество результатов обучения	Уровень качества равен или выше среднего уровня по гимназии (если ниже - минус 0,5). Реализация образовательной программы по предмету, в т.ч. выполнение учебных планов на уровне не менее 95%. Успеваемость 100% (за каждого неуспевающего минус 0,2). Сохранность кол-ва учащихся с высокой степенью обученности (минус 0,2 за «несохранение» отличника или хорошиста).	2,0
2.	Обобщение и распространение	Проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в работе предметных кафедр и творческих	2,0

	собственного педагогического опыта	группах, участие в семинарах, педсоветах и конкурсах педагогических инноваций	
3.	Имидж учителя и предмета. Участие в административной работе	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога. Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования.	2,0
4.	Организация внеурочной деятельности	Участие в мероприятиях общешкольного, муниципального уровней.	2,0
5.	Оценка взаимодействия с военным комиссариатом. Организация работы по гражданской обороне и безопасности	Оформление и своевременное предоставление в военный комиссариат документов по первоначальной постановке граждан на воинский учет. Качественное и своевременное исполнение поступающих из военкомата документов, предоставление отчетов. Разработка и выполнение планов по гражданской обороне, действиям по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, антитеррористической безопасности. Исполнение документов, предоставление отчетов по гражданской обороне. Выполнение мероприятий по ГО. Обучение, консультации, инструктажи работников и учащихся по вопросам гражданской обороны и безопасности.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы учителя-логопеда			
1.	Качество результатов работы по логопедическому сопровождению процесса обучения	Индивидуальные достижения по качеству конечных результатов усвоения учебного материала. Охват учащихся диагностической работой. Коррекционно-развивающая работа с учащимися, имеющими нарушения речи. Проведение просветительской и профилактической работы с родителями. Проведение просветительской и профилактической работы с педагогическими работниками. Реализация соответствующих разделов общеобразовательных программ, в том числе 100% выполнения учебных планов и программ.	3,0
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Результативность собственной педагогической деятельности	Проведение мастер-классов, участие (с докладами) в семинарах, совещаниях, конференциях. Участие (с докладами) в работе РМО учителей-логопедов образовательных учреждений. Участие в профессиональных конкурсах. Проведение консультационной работы по запросам педагога. Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	3,0

		родителей и/или обучающихся на деятельность педагога. Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся.	
3.	Использование в работе учителя-логопеда современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникативных технологий в диагностической работе. Использование информационно-коммуникативных технологий в коррекционно-развивающей работе. Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета.	2,0
4.	Участие в административной работе	Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно-аналитические материалы, отчёты). Участие в анализе работы по реализации программы развития.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы учителя-дефектолога			
1.	Качество результатов работы по дефектологическому сопровождению процесса обучения	Индивидуальные достижения по качеству конечных результатов усвоения учебного материала. Охват учащихся диагностической работой. Коррекционно-развивающая работа с учащимися, имеющими нарушения речи. Проведение просветительской и профилактической работы с родителями. Проведение просветительской и профилактической работы с педагогическими работниками. Реализация соответствующих разделов общеобразовательных программ, в том числе 100% выполнения учебных планов и программ.	3,0
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Результативность собственной педагогической деятельности	Проведение мастер-классов, участие (с докладами) в семинарах, совещаниях, конференциях. Участие (с докладами) в работе РМО учителей-дефектологов образовательных учреждений. Участие в профессиональных конкурсах. Проведение консультационной работы по запросам педагога. Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога. Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся.	3,0
3.	Использование в работе учителя-дефектолога современных образовательных	Использование информационно-коммуникативных технологий в диагностической работе. Использование информационно-коммуникативных технологий в коррекционно-развивающей работе.	2,0

	технологий. Создание образовательной инфраструктуры		
4.	Участие в административной работе	Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно-аналитические материалы, отчёты). Участие в анализе работы по реализации программы развития.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы педагога-психолога			
1.	Качество результатов работы по психолого-педагогическому сопровождению процесса обучения	Диагностико-консультационная деятельность с учащимися. Развивающая и коррекционная работа с учащимися разных категорий. Просветительская и психопрофилактическая работа с детьми, родителями и педагогическими работниками.	2,0
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Результативность собственной педагогической деятельности	Участие (с докладами) в работе РМО педагогов-психологов ОУ, в семинарах, совещаниях, конференциях, проведение мастер-классов. Участие в профессиональных конкурсах. Работа со специалистами параллельных служб (консультирование, оказание методической помощи). Участие в профессиональных конкурсах всероссийского, регионального, муниципального уровней. Проведение консультационной работы по запросам учащихся. Проведение консультационной работы по запросам педагогов. Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	2,0
3.	Использование в работе психолога современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникационных технологий в диагностической работе. Использование информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-развивающей и профилактической работе. Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета. Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся.	2,0
4.	Обеспечение качественного образования	Реализация программ (проектов, мероприятий) по поддержке одаренных детей.	2,0
5.	Участие в административной работе	Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно-аналитические материалы, отчёты). Участие в разработке программы развития образовательного учреждения. Участие в разработке образовательной программы.	2,0

		Участие в анализе работы по реализации программы развития.	
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы педагога-психолога (по работе с обучающимися с ОВЗ)			
1.	Качество результатов работы по психолого-педагогическому сопровождению процесса обучения	Диагностико-консультационная деятельность с учащимися с ОВЗ. Развивающая и коррекционная работа с учащимися с ОВЗ разных категорий. Просветительская и психопрофилактическая работа с детьми ОВЗ, родителями и педагогическими работниками.	3,0
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Результативность собственной педагогической деятельности	Участие (с докладами) в работе РМО педагогов-психологов ОУ, в семинарах, совещаниях, конференциях, проведение мастер-классов. Участие в профессиональных конкурсах. Работа со специалистами параллельных служб (консультирование, оказание методической помощи). Участие в профессиональных конкурсах всероссийского, регионального, муниципального уровней. Проведение консультационной работы по запросам учащихся ОВЗ, педагогов и родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся ОВЗ на деятельность педагога.	3,0
3.	Использование в работе психолога современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникационных технологий в диагностической, коррекционно-развивающей и профилактической работе. Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета. Создание условий, направленных на снижение утомляемости.	2,0
4.	Участие в административной работе	Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно-аналитические материалы, отчёты). Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, образовательной программы, анализе работы по реализации программы развития.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы педагога-организатора			
1.	Создание условий для самореализации учащихся	Наличие детских общественных организаций, объединений. Задействование учащихся в органах ученического самоуправления, детской общественной организации, объединениях. Проведение мероприятий органами ученического самоуправления, детской общественной организацией, объединением. Наличие учащихся участников творческих конкурсов, соревнований и других мероприятий внутришкольного, муниципального, окружного и	2,0

		более высоких уровней.	
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на школьном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях всего, в том числе: проведение мастер-классов, участие в семинарах. Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	2,0
3.	Инновационная деятельность	Использование современных образовательных технологий в воспитательном процессе (информационно-коммуникационные, проектные, исследовательские, нетрадиционные методы).	2,0
4.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования, развитие учреждения.	2,0
5.	Участие в воспитательной работе	Проведение мероприятий, способствующих воспитанию обучающихся. Участие в мероприятиях муниципального, окружного уровней.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы социального педагога			
1.	Качество результатов профилактико–просветительных мер по предупреждению девиантного поведения детей и подростков	Позитивная динамика посещаемости учащимися группы риска ОУ. Позитивная динамика (снижение численности) учащихся, состоящих на внутришкольном учете. Позитивная динамика (снижение численности) учащихся, состоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.	2,0
2.	Результаты внеурочной деятельности учащихся	Вовлечение учащихся группы риска в кружки, спортивные секции, клубы по интересам и т.д. Охват учащихся мероприятиями, посвященными здоровому образу жизни.	2,0
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях: систематическая работа с молодыми коллегами; проведение занятий и консультаций с учащимися, родителями и учителями; участие в семинарах, профессиональных конкурсах, совещаниях и конференциях.	2,0
4.	Организация взаимодействия с другими социальными институтами территории	Организация работы родительского лектория. Представление интересов на допросе, в суде. Содействие в организации оздоровительного отдыха.	2,0
5.	Участие в административной работе. Организация питания	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования, учреждения. Качество и своевременность оформления	1,0

		школьной документации (информационно-аналитические материалы, отчёты). Качественное оформление, ведение документации и сдача отчетов по организации питания в школьной столовой.	
6.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.	1,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы методиста			
1.	Создание условий для самореализации учащихся	Наличие детских общественных организаций, объединений. Задействование учащихся в органах ученического самоуправления, детской общественной организации, объединениях. Проведение мероприятий органами ученического самоуправления, детской общественной организацией, объединением. Наличие учащихся участников творческих конкурсов, соревнований и других мероприятий внутришкольного, муниципального, окружного и более высоких уровней.	3,0
2.	Создание безопасных условий для обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	2,0
3.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования, развитие учреждения.	3,0
4.	Участие в воспитательной работе	Проведение мероприятий, способствующих воспитанию и самоопределению обучающихся.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы методиста (по работе с обучающимися с ОВЗ)			
1.	Организация учебного процесса обучающихся с ОВЗ	Организация и координация работы администрации и педагогического коллектива по включению обучающихся с ОВЗ в образовательный процесс. Консультация родителей (законных представителей) обучающихся с ОВЗ по организации образовательной деятельности в гимназии. Взаимодействие с территориальной психолого-медико-педагогической комиссией Советского района.	4,0
2.	Документационное	Ведение документации в соответствии с ФГОС	3,0

	сопровождение учебного процесса обучающихся с ОВЗ	НОО, ОО ОВЗ. Качество и своевременность оформления документации (учебные планы, расписание, коррекционное расписание). Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности в соответствующие органы (ежемесячной, квартальной, годовой).	
3.	Развитие имиджа гимназии	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность методиста. 100% соответствие учебно-программной документации обучающихся с ОВЗ установленным требованиям.	3,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы педагога дополнительного образования			
1.	Качество результатов обучения	Позитивная динамика качества обученности учащихся. Реализация образовательной программы по предмету (не менее 95%). Сохранность контингента учащихся.	2,0
2.	Результаты внеурочной деятельности по учебным предметам	Участие в творческих конкурсах, интеллектуальных играх, спартакиадах, фестивалях.	2,0
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в работе творческих групп, участие в семинарах, педсовета, конкурсах вариативных программ, педагогических инноваций.	2,0
4.	Имидж учителя и предмета	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога.	2,0
5.	Выполнение административных поручений	Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно – аналитические материалы, отчёты, журналы).	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы тьютора			
1.	Педагогическое сопровождение реализации обучения обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов	Выявление индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем, затруднений обучающихся в образовательной деятельности. Подбор и адаптация педагогических средств индивидуализации образовательного процесса. Педагогическая поддержка рефлексии обучающимися результатов реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов. Организация участия родителей (законных представителей) обучающихся в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов.	3,0
2.	Организация образовательной среды для реализации	Проектирование открытой вариативной образовательной среды образовательной организации. Повышение доступности образовательных	3,0

	обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов	ресурсов для освоения обучающимися индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов. Проектирование адаптированной образовательной среды для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью. Координация взаимодействия участников образовательных отношений с целью обеспечения доступа обучающихся к образовательным ресурсам.	
3.	Организационно-методическое обеспечение реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов	Использование методических средств и способов для разработки и реализации обучающимся индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов, проектов, для формирования образовательной среды, формирования адаптированной образовательной среды для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, анализа результатов тьюторского сопровождения.	2,0
4.	Высокая исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб на тьютора со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, администрации по причине несвоевременности предоставления отчетности, неисполнения приказов и распоряжений.	2,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы воспитателя			
1.	Выполнение режима дня	Разнообразие форм проведения прогулок, экскурсий, занятий.	3,0
2.	Проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности; соблюдение санитарных норм и правил. Отсутствие нарушений, замечаний, несчастных случаев. Создание благоприятного психологического климата в детском коллективе.	4,0
3.	Высокая исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб на воспитателя со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, администрации по причине несвоевременности предоставления отчетности, неисполнения приказов и распоряжений.	3,0
ИТОГО			10,0
Критерии для оценивания качества выполняемой работы педагога-библиотекаря			
1.	Информационно-библиотечное сопровождение учебно-воспитательного процесса	Формирование и пополнение библиотечного фонда в соответствии с образовательными программами гимназии. Создание развивающего и комфортного книжного пространства в библиотеке гимназии. Справочно-библиографическое обслуживание обучающихся и работников гимназии. Информационно-библиографическая деятельность, обеспечение свободного доступа к библиотечным ресурсам.	2,0

		Контроль поступления новых документов в библиотечный фонд. Обеспечение связи с библиотеками, организация межбиблиотечного обмена.	
2.	Проведение мероприятий по воспитанию у обучающихся информационной культуры	Проектирование и реализация социально-педагогических программ воспитания у обучающихся информационной культуры. Консультирование обучающихся по работе с библиотечными каталогами и справочными изданиями, по информационной деятельности. Информационно-методическая поддержка реализации образовательных программ и ФРПВ, РПВ. Проведение занятий по формированию сознательного и ответственного информационного поведения обучающихся. Реализация мероприятий по обеспечению информационной безопасности обучающихся в гимназии.	2,0
3.	Организационно-методическое обеспечение мероприятий по развитию у обучающихся интереса к чтению	Проведение мероприятий по формированию у обучающихся интереса к чтению. Осуществление информационно-методической поддержки воспитательной деятельности по формированию у обучающихся уважения к родному языку, развитию культуры речи. Организация выставок книг в образовательной организации с участием обучающихся в презентации изданий, литературных произведений. Осуществление взаимодействия с семьей с целью педагогической поддержки семейного чтения. педагогическая поддержка детского литературного творчества.	2,0
4.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования и гимназии. Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно – аналитические материалы, отчёты, заявки).	2,0
5.	Имидж педагога	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагога.	2,0
ИТОГО			10,0

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для осуществления разовых выплат за особые достижения
при выполнении услуг (работ)

№	Показатели эффективности деятельности	Категория работников	Размер выплат
1.	Подготовка гимназии к новому учебному году. Подписание акта приемки гимназии без предписывающих замечаний режимного характера на дату приёмки.	Все работники, участвовавшие в подготовке гимназии к новому учебному году.	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)
2.	Эффективное выполнение муниципального задания, муниципальных закупок (по итогам календарного года)	Заместители директора Главный бухгалтер Экономист	15 000 рублей
3.	Высокий уровень организации мониторинга системы оценки качества образования в гимназии, мониторинга ВСОКО (по итогам учебного года)	Заместители директора	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)
4.	Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся при условии использования всех выделенных средств и отсутствии предписаний режимного характера и случаев травматизма	Руководители, начальник лагеря с дневным пребыванием детей, старший воспитатель	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)
		Педагогический персонал	
5.	Эффективная реализация программы развития, значимых для гимназии проектов	Ответственные работники	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)

6.	Получение учреждением грантов различного уровня	Все работники	10 % от суммы гранта работнику, заработавшему грант, но не более 50 000 рублей
7.	Наличие призовых мест в очных конкурсах, по предъявлению опыта работы коллектива гимназии.	Все работники	5 000 рублей
8.	Руководство клубными объединениями (по итогам учебного года при выполнении плана работы, сохранении контингента)	Руководители объединений	10 % от оклада (должностного оклада) (при выполнении плана работы)
9.	Привлечение педагогов и педагогов-психологов для работы с несовершеннолетними участниками уголовного судопроизводства в ночное время суток, выходные и праздничные дни	Педагогические работники, специалисты	1 000 рублей за каждый случай
10.	Участие в конкурсе «Педагог года», «Специалист года» и пр.:		
	участник конкурса	Педагогические работники, специалисты	3 000 рублей
	участник финала конкурса	Педагогические работники, специалисты	5 000 рублей
	призер конкурса	Педагогические работники, специалисты	7 000 рублей
	победитель конкурса	Педагогические работники, специалисты	10 000 рублей
11.	Эффективная реализация платных образовательных услуг (при успешном внедрении, достижении положительной динамики)	Руководители, педагогический персонал, специалисты	30 % от оклада (должностного оклада)
12.	Индивидуальная работа с одаренными детьми, с детьми, имеющими сложности в обучении, а также с детьми, имеющими девиантное поведение	Педагогические работники	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)
13.	Обеспечение высоких результатов обучающихся на едином государственном экзамене:		
	13.1.наличие выпускников, получивших 90-99 баллов по результатам ЕГЭ	Педагогические работники	5 000 рублей
	13.2.наличие выпускников,	Педагогические	10 000 рублей

	получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ	работники	
14.	Обеспечение высоких результатов во Всероссийской олимпиаде школьников*		
	14.1. призер муниципального этапа (3 место)	Педагогические работники	1 000 рублей
	14.2. призер муниципального этапа (2 место)	Педагогические работники	2 000 рублей
	14.3. победитель муниципального этапа (1 место)	Педагогические работники	3 000 рублей
	14.4. призер регионального этапа (3 место)	Педагогические работники	3 000 рублей
	14.5. призер регионального этапа (2 место)	Педагогические работники	5 000 рублей
	14.6. победитель регионального этапа (1 место)	Педагогические работники	7 000 рублей
	14.7. призер, победитель заключительного этапа	Педагогические работники	15 000 рублей
	14.8. участие в организации этапов олимпиад	Педагогические работники	2 000 рублей
* Выплата по п. 14 производится за каждого обучающегося, занявшего призовое место, но не более 30 000 рублей			
15.	Обеспечение высоких результатов в очных конкурсах, исследовательских (проектных) работах		
	15.1. призер муниципального конкурса (3 место)	Педагогические работники	2 000 рублей
	15.2. призер муниципального конкурса (2 место)	Педагогические работники	3 000 рублей
	15.3. победитель муниципального конкурса	Педагогические работники	5 000 рублей
	15.4. призер окружного конкурса (3 место)	Педагогические работники	6 000 рублей
	15.5. призер окружного конкурса (2 место)	Педагогические работники	7 000 рублей
	15.6. победитель окружного конкурса	Педагогические работники	10 000 рублей
	15.7. призер всероссийского конкурса	Педагогические работники	10 000 рублей
	15.8. победитель всероссийского конкурса	Педагогические работники	15 000 рублей
* При наличии нескольких оснований выплата по п. 15 производится по одному из оснований в максимальном размере			
16.	Результативность физкультурно-оздоровительной работы:		
	5.1. за подготовку команды, занявшей призовое место в соревнованиях, играх (муниципальный уровень)	Учителя физической культуры	3 000 рублей
	5.2. за подготовку команды, одержавшей победу в соревнованиях, играх (муниципальный уровень)	Учителя физической культуры	5 000 рублей
	5.3. за подготовку команды, занявшей призовое место в	Учителя физической	7 000 рублей

	соревнованиях, играх (окружной уровень)	культуры	
	5.4. за подготовку команды, одержавшей победу в соревнованиях, играх (окружной уровень)	Учителя физической культуры	10 000 рублей
	5.5. за подготовку команды, занявшей призовое место в соревнованиях, играх (всероссийский уровень)	Учителя физической культуры	15 000 рублей
	5.6. за подготовку команды, одержавшей победу в соревнованиях, играх (всероссийский уровень)	Учителя физической культуры	20 000 рублей
17.	За подготовку оперативной информации к плановым и внеплановым проверкам служб контроля и надзора, подготовку отчетной документации.	Руководители, специалисты, служащие, ответственные работники	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)
18.	Внеплановая сдача экономической, статистической и иной отчетности в указанные (сжатые) сроки, а также предоставление дополнительной информации по запросам Управления образования, администрации Советского района и др.	Руководители, прочие специалисты, служащие	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 2 окладов (должностных окладов)
19.	Ликвидация аварий и последствий аварийных ситуаций Соблюдение порядка действий в аварийных ситуациях.	Все работники	10 000 рублей
20.	Организация сварочно-ремонтных работ и работы по ремонту мягкого инвентаря	Рабочие	10 % - 50 % от оклада (должностного оклада) (в зависимости от объема выполненной работы)
21.	Выполнение большого объема дополнительной работы, связанной с документарным обеспечением деятельности гимназии и запросами контролирующих органов	Руководители, прочие специалисты, служащие	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 5 окладов (должностных окладов)

22.	Выполнение особо важных поручений администрации гимназии (по факту выполнения поручения)	Все категории работников	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, не превышающем 5 окладов (должностных окладов)
-----	--	--------------------------	--