

Российская Федерация
Ханты–Мансийский автономный округ–Югра, г. Советский
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
гимназия г. Советский

(МАОУ гимназия г. Советский)

ПРИКАЗ

23 ноября 2023 г.

№ 904

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения гимназии г. Советский**

В соответствии с постановлениями администрации Советского района от 09.06.2017 г. № 1089/НПА "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Советского района", от 19.10.2017 г. № 2159/НПА "О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 07.03.2018 г. № 383/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 24.07.2018 г. № 1652/НПА "О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 23.05.2019 г. № 1084/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 10.03.2020 г. № 423/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 09.07.2020 г. № 1429/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 17.11.2020 г. № 2379/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 16.03.2021 г. № 593/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 02.04.2021 г. № 794/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 20.07.2021 г. № 2159/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 22.11.2021 г. № 3489/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 26.04.2022 г. № 1174/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 16.08.2022 г. № 2605/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 27.07.2023 г. № 1190/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 08.11.2023 г. № 1779/НПА "О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 № 1089/НПА", от 09.10.2023 г. № 1567 «О создании Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии г. Советский путем изменения его типа», на основании протоколов общего собрания работников МБОУ гимназии г. Советский от 20.04.2021 № 2, от 30.08.2021 № 4, от 19.10.2021 № 5, от 23.11.2021 № 7, от 12.05.2022 № 1, от 21.09.2022 № 2, от 03.04.2023 № 1, от 16.05.2023 № 2, от 28.09.2023 № 3, протокола общего собрания работников МАОУ гимназии г. Советский от 20.11.2023 № 4

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии г. Советский (Приложение 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Грузинскую Н.Г.

Директор гимназии

Е.А. Лукина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ гимназии
г. Советский
_____ Е.А. Лукина
« ____ » _____ 2023 г.

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

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения гимназии г. Советский (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения гимназии г. Советский (далее Гимназия).
- 1.2. Настоящее Положение определяет:
 - основные условия оплаты труда;
 - порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
 - порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
 - порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя организации, главного бухгалтера;
 - другие вопросы оплаты труда;
 - порядок формирования фонда оплаты труда Гимназии.
- 1.3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам организаций, устанавливается в размере **7 107** рублей.
- 1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:
 - 1.5.1. **должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
 - 1.5.2. **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим положением;
 - 1.5.3. **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования;
 - 1.5.4. **коэффициент специфики работы** - относительная величина, зависящая от условий труда;

- 1.5.5. **коэффициент квалификации** - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- 1.5.6. **коэффициент масштаба управления** - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;
- 1.5.7. **коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;
- 1.5.8. **коэффициент территории** - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);
- 1.5.9. **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.
- 1.6. Система оплаты труда работников Гимназии, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Гимназии, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом Гимназии 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, настоящим Положением.
- 1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Гимназии, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Гимназией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
- 1.8. Заработная плата работников Гимназии состоит из:
- 1) должностного оклада (тарифной ставки);
 - 2) компенсационных выплат;
 - 3) стимулирующих выплат;
 - 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
- 1.9. Размер заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.
- В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.
- 1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- Принятие Гимназией положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов Гимназии, предусмотренных фондом оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников Гимназии

- 2.1. В локальных нормативных актах Гимназии, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Гимназии, наименования должностей

руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, Перечню должностей по категориям работников Гимназии.

2.2. Схема расчета должностного оклада устанавливается для:

2.2.1. руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Гимназии – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2.2. специалиста Гимназии:

1) педагогического работника Гимназии – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

2) деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Гимназии – путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.2.3. служащего Гимназии – путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.3. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Гимназии или занимаемой должности, устанавливается работникам Гимназии в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора Гимназии согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Гимназии (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.6. Для работников категорий «руководители», «специалисты» устанавливается коэффициент территории 1,0 (организация, расположенная в городской местности).

2.7. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Гимназии, специалистов, служащих указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Гимназии, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		

1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, родного русского языка, родной литературы, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Заведование учебной, учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.6.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.8.	Работа педагогического работника (в том числе проверка тетрадей) (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.	0,10
1.9.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в	0,10

	общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.10.	Работа педагогического работника с детьми, зачисленными на логопедический пункт (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.11.	Работа учителя-логопеда, учителя-дефектолога (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
1.13.	Работа прочих педагогических работников, (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.15. 1.15.1. 1.15.2.	Работа в общеобразовательной организации: специалистов (кроме педагогических работников) служащих	0,37 0,32
1.16.	Работа лаборанта, связанная с работой в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,05

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников Гимназии, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Гимназии в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления	Размер коэффициента за квалификационную категорию
----------------------------	---

коэффициента	категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.9. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам Гимназии.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

**Размер коэффициента за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)
Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде
Российской Федерации, СССР, РСФСР**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15

почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Благодарственные письма, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

2.10. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается в размере 0,30.

2.12. Коэффициент уровня управления устанавливается заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Гимназии на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается постановлением администрации Советского района.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 5

Таблица 5

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,085
Уровень 2	0,883
Уровень 3	0,375

2.13. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Гимназии (таблица 6).

Таблица 6

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Гимназии

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,462	1,468	1,474	1,483	1,489	1,498	1,504	1,513	1,523	1,529

2.14. Профессии рабочих Гимназии тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.15. 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.

2.16. Руководитель 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.

2.17. 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 работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- 3.1.1. выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- 3.1.4. выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 3.1.5. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций.
- 3.2. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 7.

Таблица 7

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	не менее 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации	за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; не менее двойной дневной	статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

		<p>или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Конкретные размеры оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором</p>		
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки работника)	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; не менее чем в двойном размере за последующие часы работы. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым	статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев,

		договором		предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон	статьи 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации	в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы
6.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе применяемый при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство	1,7	статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района», постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 30.12.2021 № 634-п «О мерах по реализации государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Развитие образования», приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11.07.2022 г.	

			<p>№ 10-П-1425 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета</p>	
7.	<p>Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</p>	<p>в зависимости от стажа работы, но не более 50 %</p>	<p>статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для</p>	

			лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций	5000 рублей в месяц за каждый класс	приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11.07.2022 г. № 10-П-1425 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа-Югры из федерального бюджета»	

- 3.3. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 7, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам гимназии (за исключением директора гимназии), 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 организаций (за исключением работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:				
1.1.	За качество выполняемых работ	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников, Положением по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам МБОУ гимназии г. Советский	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50%	В соответствии с п. 4.5. раздела 4 настоящего Положения, Положением по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам МАОУ гимназии г. Советский	Ежемесячно, с даты приема на работу

			должностного оклада		
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	За обеспечение индивидуально го подхода к обучающимся при реализации образовательных программ	Педагогический персонал	В процентах от должностного оклада или в абсолютном размере		По приказу директора Гимназии
2.2.	За особые достижения	Все категории работников организации	В процентах от должностного оклада или в абсолютном размере	В соответствии с перечнем достижений (Приложение 2 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии г. Советский)	По факту получения результата
2.3.	По итогам работы за квартал	Все категории работников организации	Не более 1 фонда оплаты труда работника организации, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность,	1 раз в квартал

				создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
2.4.	По итогам работы за год	Все категории работников организации	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Единовременн о

4.3. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций (заведующий производством, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, калькулятор, технолог, уборщик производственных помещений и т.п.), устанавливаются в соответствии с таблицей 8.1.

Таблица 8.1.

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Регулярные выплаты:				
1.1.	За качество	Руководители	15%	В соответствии	Ежемесячно,

	выполняемых работ		должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада	с показателями эффективности деятельности работников, Положением по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам МБОУ гимназии г. Советский	с даты приема на работу
1.2.	За интенсивность выполняемых работ	Специалисты, служащие, рабочие	15% должностного оклада - для вновь принятых работников (на срок 3 месяца с даты приема), по истечении 3 месяцев - 0% - 50% должностного оклада	В соответствии с п. 4.5. раздела 4 настоящего Положения, Положением по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам МБОУ гимназии г. Советский	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Разовые выплаты:				
2.1.	По итогам работы за год	Все категории работников организации	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде, проявление инициативы при исполнении должностных обязанностей, внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями, соблюдение служебной дисциплины,	Единовременно

				<p>умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе</p>	
--	--	--	--	---	--

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, утверждаемыми приказом директора гимназии, в процентах от должностного оклада.

В качестве показателей эффективности деятельности работников используются критерии, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Критерий представляется в процентах от должностного оклада для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в календарное полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями эффективности деятельности работников гимназии.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется в процентах.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется соответствующей комиссией с обязательным участием представительного органа работников. Порядок работы комиссии устанавливается локальным актом гимназии.

4.5. Выплата за интенсивность выполняемых работ характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.
- 3) выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Выплата за интенсивность выполняемых работ устанавливается на срок не более одного года.

4.6. Основания снижения выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность выполняемых работ:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;
- 2) некачественное, несвоевременное выполнение работ, приказов, поручений руководителя организации;
- 3) нарушение сроков предоставления отчетности, предоставление недостоверной информации;
- 4) несоблюдение трудовой дисциплины.

Размер снижения выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность выполняемых работ устанавливается приказом директора гимназии.

4.7. Выплаты по итогам работы за квартал, по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, по итогам работы за год.

Выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого гимназией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, только лицам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на момент издания приказа.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, по итогам работы за год выплачивается по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

5. Иные выплаты

- 5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы гимназии, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам гимназии (за исключением директора гимназии) устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная выплата молодым специалистам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 4) ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- 5) материальная помощь семье умершего (погибшего) работника;
- 6) материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети);
- 7) единовременная премия к юбилейным датам работников организации (50, 55, 60, 65 лет);
- 8) единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.);
- 9) единовременная выплата работникам за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий.

- 5.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого гимназией.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует 2 должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

- 5.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не более 1,2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

- 5.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в гимназии в едином размере в отношении всех категорий работников, но не позднее месяца, следующего после наступления события и не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

- 5.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- 5.6. Основанием для выплаты материальной помощи семье умершего (погибшего) работника является заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением подтверждающих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально) и приказ директора гимназии.

Размер материальной помощи устанавливается в размере 10 тысяч рублей.

- 5.7. Основанием для выплаты материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) является заявление работника с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, либо справка о смерти, заверенные в установленном законодательством порядке органами актов гражданского состояния или нотариально).

Размер материальной помощи устанавливается в размере 10 тысяч рублей.

- 5.8. Выплата единовременной премии к юбилейным датам работников гимназии осуществляется на основании приказа директора гимназии.

Размер единовременной выплаты устанавливается в размере 10 тысяч рублей.

- 5.9. Единовременная выплата в случаях причинения материального ущерба вследствие чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и др.) выплачивается работнику гимназии в размере 10 тысяч рублей на основании приказа директора гимназии.

- 5.10. Единовременная выплата осуществляется работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на

территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования с учетом районного коэффициента, и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.11. Выплаты, указанные в п.п. 3, 5 - 8 п. 5.1 настоящего Положения, осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда организации.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора гимназии и главного бухгалтера

- 6.1. Заработная плата заместителей директора гимназии и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
- 6.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям директора гимназии, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора гимназии в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
- 6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру гимназии в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.
- 6.4. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.
- 6.5. Иные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру гимназии устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.
- 6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора гимназии и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.
Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.
- 6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,6.
- 6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,0.
- 6.9. Директор гимназии несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда гимназии

- 7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии на иные цели и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФИВ} + \text{Ф}_{\text{МРОТ}} + \text{Ф}_{\text{ОТ}}, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников организации;

ФДО - фонд должностных окладов, определяемый как фиксированный размер оплаты труда всех работников организации (за исключением рабочих организации) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФТС - фонд тарифных ставок, определяемый как фиксированный размер оплаты труда рабочих организации за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за 12 месяцев;

ФКВ - фонд компенсационных выплат, за 12 месяцев;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат, за 12 месяцев;

ФИВ - фонд иных выплат, за 12 месяцев;

Ф_{МРОТ} - фонд выплат низкооплачиваемой категории работников организации до минимального размера заработной платы, за 12 месяцев;

Ф_{ОТ} - фонд отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Руководитель организации несет ответственность за превышение фактического годового фонда оплаты труда работников организации над объемом средств, предусмотренных на обеспечение годового фонда оплаты труда.

- 7.2. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях производится по формуле:

$$V_{\text{ФОТ}2} = W_2 + W_3 + W_4 + W_5 + W_6 - U_2 - R - Y - H, \text{ где:}$$

V_{ФОТ 2} - объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

W₂ - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₃ - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного основного общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₄ - объем субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₅ – объем субвенций на финансовое обеспечение проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

W₆ – объем иных межбюджетных трансфертов на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

U₂ - расходы на дополнительное профессиональное образование педагогических работников общеобразовательных организаций, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, в том числе лицензионного программного обеспечения и (или) лицензии на программное обеспечение, расходных материалов, игр, игрушек, услуг связи в части предоставления доступа к сети Интернет (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг) на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

R - объем компенсационных расходов на педагогических работников общеобразовательной организации, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

Y - организационные расходы (на приобретение расходных материалов к копировальной и множительной технике, канцелярских товаров) для обеспечения проведения государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

N - расходы на обеспечение защиты информации при проведении государственной итоговой аттестации, завершающей освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования на соответствующий финансовый год, установленные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

- 7.3. Расчет объема средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях производится по формуле:

$$V_{\text{ФОТ } 3} = Q - S, \text{ где:}$$

V_{ФОТ 3} - объем средств на обеспечение годового фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, обеспечивающих организацию питания обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях;

Q – объем торговой наценки на услугу по организации предоставления питания на соответствующий финансовый год, установленный законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

S – расходы на хозяйственные нужды, содержание помещений пищеблоков, модернизация технологического оборудования и иные расходы, связанные с организацией предоставления питания, не превышающие 15% от Q.

- 7.4. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
для оценивания качества деятельности работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии г.
Советский

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Процент по показателю	Максимальный процент по критерию
РУКОВОДИТЕЛИ				
Критерии для оценивания качества труда 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.	9	9
2.	Создание условий для самореализации учащихся	Наличие учащихся-победителей и призеров олимпиад, научно – практических конференций, творческих конкурсов, соревнований внутришкольного уровня. Наличие учащихся-победителей и призеров олимпиад, научно – практических конференций, творческих конкурсов, соревнований муниципального, регионального и федерального уровней Обеспечение возможностей для дифференцированного расширения (углубления) общения и развития учащихся: количество классов с углубленным изучением предметов, профильных классов (групп)	9	9

3.	Эффективность реализации профессионально-деятельностного потенциала работников	Профессиональный рост кадров (позитивная динамика аттестации педагогов – увеличение доли первой и высшей категории) Обобщение и распространение опыта учреждения на муниципальном уровне (проведение мастер – классов, семинаров). Участие педагогов в семинарах, конференциях, творческих конкурсах.	8	8
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	4	4
5.	Психологическая защищенность учащихся в образовательной деятельности школы	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны учащихся в адрес педагогов не менее чем у 2/3 педагогических работников, находящихся в подчинении заместителя директора по УВР) Отсутствие мотивированных жалоб со стороны родителей в адрес педагогов не менее чем у 2/3 педагогических работников, находящихся в подчинении заместителя директора по УВР)	4	4
6.	Организация инновационной деятельности школы по приоритетным направлениям развития образования	Выполнение плановых показателей Программы «Развитие системы образования Советского района» Выполнение плановых показателей Программы развития Гимназии. Разработка и реализация инновационных проектов.	6	6
7.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Подготовка и представление общественности публичного доклада. Проведение самообследования гимназии, уровня удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образования в гимназии	4	4
8.	Управление развитием содержания и качества образования	Формирование здоровьесберегающей возрастосообразной предметной среды в гимназии. 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.	6	6
ИТОГО				50,0
Критерии для оценивания качества труда заместителя директора по воспитательной работе				
1.	Создание условий для самореализации учащихся	Доля учащихся – участников соревнований, творческих конкурсов внутришкольного уровня	3	15

		Количество учащихся – победителей и призеров творческих конкурсов муниципального уровня (конкурсы, акции)	3	
		Количество учащихся – победителей и призеров творческих конкурсов окружного уровня	2	
		Подготовка команды участников творческих конкурсов муниципального, регионального уровней	2	
		Подготовка и издание сборника творческих работ, одаренных учащихся, в том числе работ отдельных учащихся в муниципальном сборнике	2	
		Организация работы органов ученического самоуправления	3	
2.	Эффективность реализации профессионально-деятельностного потенциала работников	Обобщение и распространение опыта учреждения на муниципальном уровне (проведение мастер-классов, семинаров, подготовка выступления на районном совещании)	2	4
		Обобщение и распространение опыта учреждения на региональном и федеральном уровне (участие с докладом на семинарах, совещаниях, конференциях, методические публикации в региональных и федеральных изданиях, банках педагогической информации)	2	
3.	Инновационная активность педагогического коллектива	Позитивная динамика использования классными руководителями и педагогами дополнительного образования современных воспитательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе (проектные, исследовательские, авторские)	3	8
		Использование новых воспитательных технологий, в том числе информационных, в педагогической практике гимназии	2	
		Обобщение результатов воспитательной деятельности (публикация в СМИ педагогического профиля, представление результатов на конкурсы различных уровней)	1	
		Организация постоянно действующих семинаров, консультаций классных руководителей по освоению новых воспитательных технологий, организация воспитательной работы	2	
4.	Работа с родителями	Регулярная работа с родителями (Управляющий совет, родительский комитет, проведение мероприятий с участием родителей обучающихся)	3	6
		Уменьшение количества учащихся, состоящим на внутришкольном учете, КДН, ОДН	3	
5.	Организация инновационной деятельности гимназии	Выполнение плановых показателей Программы развития Гимназии по курируемым направлениям деятельности	1	9

	по приоритетным направлениям развития образования	Разработка и реализация краткосрочных инновационных проектов, в том числе в проектах муниципального уровня	2	
		Выполнение плановых показателей Программы «Развитие системы образования Советского района» по курируемым направлениям деятельности	3	
		Позитивная динамика получения грантов (премий) по курируемым направлениям деятельности	2	
		Реализация закона «О государственном управлении»	1	
6.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Подготовка соответствующего раздела публичного доклада	4	8
		Подготовка материалов по курируемым направлениям деятельности на участие в выставках муниципального, окружного, федерального уровней	2	
		Осуществление связей с общественностью и средствами массовой информации на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	2	
ИТОГО				50,0
Критерии для оценивания качества труда 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	3,5	7,5
		Руководство работниками, находящимися в подчинении заместителя директора по АХЧ (качество уборки помещений и территории, отсутствие форс-мажорных явлений вследствие неисправностей водопровода, канализации, электропроводки)	4,0	
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды). Оперативное устранение возникших проблем	3,0	16,0
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (качественное функционирование гардеробов, туалетов, мест личной гигиены). Оперативное устранение возникших проблем	3,0	
		Обеспечение выполнения противопожарных требований и по обеспечению электробезопасности, требований охраны труда в ОУ. Оперативное устранение возникших проблем	3,0	
		Создание возрастосообразной здоровьесберегающей среды кабинетов, рекреаций, в том числе озеленение	3,0	

		Высокое качество подготовки и организации проведения работ по текущему и капитальному ремонтам	4,0	
3.	Развитие материальных фондов	-100% поддержание в рабочем состоянии материальных ценностей за счет своевременного технического обслуживания, текущего ремонта в течение нормативного срока эксплуатации	3,0	13,5
		-100% установка и внедрение в учебный процесс нового материального обеспечения в течение 1 месяца с момента приобретения	3,0	
		Своевременность и правильность подготовки котировочных и конкурсных заявок	2,5	
		Своевременность и правильность подготовки и заключения договоров и муниципальных контрактов	2,5	
		Обеспечение поставки материальных ценностей в соответствии с заключенными договорами, муниципальными контрактами с предоставлением соответствующей отчетности	2,5	
4.	Исполнительская дисциплина	Качественный учет материальных ценностей учреждения (по результатам инвентаризации, ревизии)	3,0	6,5
		Своевременное, целевое, полное освоение выделенных средств на приобретение материальных ценностей (по результатам сдачи авансовых отчетов в бухгалтерию)	3,5	
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	3,5	6,5
		Устранение замечаний надзорных органов в установленный срок с предоставлением соответствующей документации	3,0	
ИТОГО				50,0
Критерии для оценивания качества труда заместителя директора по безопасности образовательного процесса				
1.	Результативность профессиональной деятельности	Отсутствие рекламаций со стороны родителей и детей на деятельность ОУ в области соблюдения пожарной безопасности и обеспечения безопасных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в учреждении	4,0	12,0
		Обеспечение доступности к зданию гимназии спец. автомобилей (содержание окружной дороги, отсутствие форс-мажорных явлений вследствие неисправностей водопровода, канализации, электропроводки)	4,0	
		Организация выполнения профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательной деятельности в гимназии	4,0	

2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение выполнения противопожарных требований и по обеспечению электробезопасности, требований охраны труда в ОУ. Оперативное устранение возникших проблем	6,0	18,0
		Высокое качество подготовки и организации проведения работ по текущему и капитальному ремонтам	4,0	
		Обеспечение безопасных условий для участников образовательного процесса в помещениях гимназии и на территории	4,0	
		Руководство и координация деятельности структурных подразделений гимназии при выполнении задач гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, охране труда, предупреждения производственного травматизма и соблюдения внутреннего режима в гимназии	4,0	
3.	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	4,0	20,0
		Устранение замечаний надзорных органов в установленный срок с предоставлением соответствующей документации	4,0	
		Организация и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников гимназии	4,0	
		Контроль за соблюдением требований законодательства об антитеррористической защищенности объектов	4,0	
		Организация и обеспечение защиты учащихся и работников организации от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, технической укреплённости и антитеррористической защищенности объектов гимназии, функционирования охраны, контрольно-пропускного и внутриобъектового режима гимназии, а также разработки паспорта комплексной безопасности и антитеррористической защищенности гимназии	4,0	
ИТОГО				50,0
Критерии для оценивания качества труда главного бухгалтера				
1.	Качество результатов трудовой деятельности	Обеспечение строгого соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины, смет административно-хозяйственных и других расходов	7	46

		Качественное ведение бухгалтерского учета деятельности Гимназии, в соответствии с инструкцией бухгалтерского учета и учетной политики учреждения	7	
		Осуществление правильности хранения и сохранности бухгалтерских документов	7	
		Своевременное предоставление запрашиваемой информации,	7	
		Участие в составлении плана финансово-хозяйственной деятельности. Подготовка соответствующего раздела публичного доклада.	8	
		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.	10	
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.	2	4
		Соблюдение правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности	2	
ИТОГО				50,0
Критерии для оценивания качества труда заведующего производством				
1.	Качество результатов трудовой деятельности	Планирование, организация и ведение учета производственно-хозяйственной деятельности столовой.	20	30
		Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	10	
2.	Соблюдение правил внутреннего распорядка гимназии	Соблюдение правил эксплуатации производственно-технического оборудования и инвентаря Соблюдение правил санитарии и гигиены	5	20
		Работа в режиме нормы рабочего дня, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, исходя из 40(36) часовой рабочей недели, утвержденного директором Гимназии.	10	
		Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности	5	
ИТОГО				50,0
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ				
Критерии для оценивания качества труда учителя				
1.	Качество результатов обучения	Уровень качества равен или выше сред. уровня по гимназии (если ниже - минус 0,5%)	1,0	5,0

		Успеваемость 100% (за каждого неуспевающего минус 0,2%)	2,0	
		Сохранность количества учащихся с высокой степенью обученности (минус 0,2% за «несохранение» отличника или хорошиста)	2,0	
2.	Результаты внеурочной деятельности по учебным предметам.	Наличие учащихся-победителей и призёров олимпиад школьного уровня	0,5	1,5
		Наличие учащихся-победителей и призёров олимпиад муниципального и регионального уровней	0,5	
		Участие в творческих конкурсах, интеллектуальных играх, интернет - олимпиадах, проектах. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету	0,5	
3.	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.	1,0	1,0
4.	Участие в административной работе.	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения	1,5	2,5
		Сопровождение учащихся, экспертиза аттестационных материалов, работа в период экзаменов, работа в лагерях с дневным пребыванием детей при гимназии и т.д.	1,0	
5.	Организация работы по обеспечению образовательного процесса	Дежурство по гимназии	0,5	2,5
		Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно – аналитические материалы, отчёты, журналы)	2,0	
6.	Организация внеурочной деятельности	Участие в очных мероприятиях общешкольного, муниципального, регионального уровней	1,0	1,0
7.	Использование современных образовательных технологий	Использование ИКТ в процессе обучения, во внеклассной и воспитательной работе Использование проектных и (или) исследовательских образовательных технологий Применение дистанционных технологий, приведение онлайн уроков	0,5	0,5
8.	Имидж учителя и предмета	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога	0,5	0,5
9.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	0,3	0,5
		Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,2	
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества труда преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности				

1.	Качество результатов обучения	Уровень качества равен или выше среднего уровня по гимназии (если ниже - минус 0,5 %.).	1,2	5,1
		Реализация образовательной программы по предмету, в т.ч. выполнение учебных планов на уровне не менее 95%.	1,3	
		Успеваемость 100% (за каждого неуспевающего минус 0,2%).	1,3	
		Сохранность кол-ва учащихся с высокой степенью обученности (минус 0,2% за «не сохранение» отличника или хорошиста).	1,3	
2.	Результаты внеурочной деятельности по учебным предметам.	Количество учащихся-победителей и призёров, олимпиад школьного уровня по 0,1% за каждого)	До 0,8	2,1
		Количество учащихся-победителей и призёров олимпиад муниципального и регионального уровней (по 0,2% за каждого)	До 1,3	
3.	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	0,8	0,8
4.	Использование современных образовательных технологий	Использование информационно-коммуникативных технологий в процессе обучения и внеклассной работе по предмету и воспитательной работе.	0,6	1,0
		Использование проектных и (или) исследовательских образовательных технологий.	0,4	
5.	Имидж учителя и предмета	Рейтинг учителя среди учащихся и родителей (по результатам анкетирования). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога	0,7	0,7
6.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования.	0,5	0,5
7.	Организация внеурочной деятельности	Участие в мероприятиях общешкольного, муниципального уровней	1,0	1,0
8.	Оценка взаимодействия с военным комиссариатом	Оформление и своевременное предоставление в военный комиссариат документов по первоначальной постановке граждан на воинский учет.	0,5	1,0
		Качественное и своевременное исполнение поступающих из военкомата документов, предоставление отчетов.	0,5	
9.	Организация работы по гражданской обороне и безопасности	Разработка и выполнение планов по гражданской обороне, действиям по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, антитеррористической безопасности.	До 0,5	1,8

		Исполнение документов, предоставление отчетов по гражданской обороне. Выполнение мероприятий по ГО.	0,7	
		Обучение, консультации, инструктажи работников и учащихся по вопросам гражданской обороны и безопасности.	0,6	
10.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	0,5	0,5
11.	Создание образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,5	0,5
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества труда учителя-логопеда				
1.	Качество результатов работы по логопедическому сопровождению процесса обучения	Индивидуальные достижения по качеству конечных результатов усвоения учебного материала	1	7
		Охват учащихся диагностической работой.	1	
		Коррекционно-развивающая работа с учащимися, имеющими нарушения речи.	2	
		Проведение просветительской и профилактической работы с родителями.	1	
		Проведение просветительской и профилактической работы с педагогическими работниками.	1	
		Реализация соответствующих разделов общеобразовательных программ, в том числе 100% выполнения учебных планов и программ	1	
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Результативность собственной педагогической деятельности	Проведение мастер-классов, участие (с докладами) в семинарах, совещаниях, конференциях.	1	2
		Участие (с докладами) в работе РМО учителей-логопедов образовательных учреждений. Участие в профессиональных конкурсах	1	
3.	Использование в работе учителя-логопеда современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникативных технологий в диагностической работе.	0,5	1,5
		Использование информационно-коммуникативных технологий в коррекционно-развивающей работе.	0,5	
		Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,5	
4.	Имидж учителя-логопеда	Проведение консультационной работы по запросам педагога.	1,5	3
		Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	1,5	

5.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	0,5	0,5
6.	Участие в административной работе.	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования.	1	6
		Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения.	2	
		Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно-аналитические материалы, отчёты)	1	
		Участие в анализе работы по реализации программы развития.	2	
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда учителя-дефектолога				
1.	Качество результатов работы по дефектологическому сопровождению процесса обучения	Индивидуальные достижения по качеству конечных результатов усвоения учебного материала	2	8
		Охват учащихся диагностической работой.	1	
		Коррекционно-развивающая работа с учащимися, имеющими нарушения речи.	2	
		Проведение просветительской и профилактической работы с родителями.	1	
		Проведение просветительской и профилактической работы с педагогическими работниками.	1	
		Реализация соответствующих разделов общеобразовательных программ, в том числе 100% выполнения учебных планов и программ	1	
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Результативность собственной педагогической деятельности	Проведение мастер-классов, участие (с докладами) в семинарах, совещаниях, конференциях.	1	2
		Участие (с докладами) в работе РМО учителей-дефектологов образовательных учреждений. Участие в профессиональных конкурсах	1	
3.	Использование в работе учителя-дефектолога современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникативных технологий в диагностической работе.	0,5	1
		Использование информационно-коммуникативных технологий в коррекционно-развивающей работе.	0,5	
4.	Имидж учителя-дефектолога	Проведение консультационной работы по запросам педагога.	1,5	3

		Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	1,5	
5.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	1	1
6.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования.	1	5
		Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения.	1	
		Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно—аналитические материалы, отчёты)	1	
		Участие в анализе работы по реализации программы развития.	1	
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда педагога-психолога				
1.	Качество результатов работы по психолого-педагогическому сопровождению процесса обучения	Диагностико-консультационная деятельность с учащимися	2	7
		Развивающая и коррекционная работа с учащимися разных категорий	2	
		Просветительская и психопрофилактическая работа с детьми	1	
		Проведение психопросветительской и профилактической работы с родителями	1	
		Проведение психопросветительской и профилактической работы с педагогическими работниками	1	
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Участие (с докладами) в работе РМО педагогов-психологов ОУ, в семинарах, совещаниях, конференциях, проведение мастер-классов. Участие в профессиональных конкурсах	1	2
		Работа со специалистами параллельных служб (консультирование, оказание методической помощи)	1	
3.	Результативность собственной педагогической деятельности	Участие в профессиональных конкурсах всероссийского, регионального, муниципального уровней	1	1
4.	Использование в работе психолога современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникационных технологий в диагностической работе	0,5	1,5
		Использование информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-развивающей и профилактической работе	0,5	

		Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,5	
5.	Имидж педагога-психолога	Проведение консультационной работы по запросам учащихся	0,5	2
		Проведение консультационной работы по запросам педагогов	0,5	
		Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	1,0	
6.	Обеспечение качественного образования	Реализация программа (проектов, мероприятий) поддержке одаренных детей	0,5	0,5
7.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости	1	1
8.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих влияние на систему образования, образовательную среду Гимназии	1	5
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения	1	
		Участие в разработке образовательной программы	1	
		Участие в анализе работы по реализации программы развития	2	
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда 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	2	7
		Развивающая и коррекционная работа с учащимися с ОВЗ разных категорий	2	
		Просветительская и психопрофилактическая работа с детьми ОВЗ	1	
		Проведение психопросветительской и профилактической работы с родителями	1	
		Проведение психопросветительской и профилактической работы с педагогическими работниками	1	
2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Участие (с докладами) в работе РМО педагогов-психологов ОУ, в семинарах, совещаниях, конференциях, проведение мастер-классов. Участие в профессиональных конкурсах	1	2
		Работа со специалистами параллельных служб (консультирование, оказание методической помощи)	1	
3	Результативность собственной педагогической деятельности	Участие в профессиональных конкурсах всероссийского, регионального, муниципального уровней	1	1

4	Использование в работе психолога современных образовательных технологий. Создание образовательной инфраструктуры	Использование информационно-коммуникационных технологий в диагностической работе	0,5	1,5
		Использование информационно-коммуникационных технологий в коррекционно-развивающей и профилактической работе	0,5	
		Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,5	
5	Имидж педагога-психолога	Проведение консультационной работы по запросам учащихся ОВЗ	0,5	2
		Проведение консультационной работы по запросам педагогов	0,5	
		Проведение консультационной работы по запросам родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся ОВЗ на деятельность педагога.	1,0	
6	Обеспечение качественного образования	Реализация образовательной программы обучающихся с ОВЗ, в том числе не менее 95% выполнения учебных планов и программ.	0,5	0,5
7	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся ОВЗ	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости	1	1
8	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих влияние на систему образования, образовательную среду Гимназии	1	5
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения	1	
		Участие в разработке образовательной программы	1	
		Участие в анализе работы по реализации программы развития	2	
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда педагога-организатора				
1.	Охват учащихся (непосредственная работа с детьми)	Свыше 500 человек	1,1	3,2
		до 500 человек	0,9	
		до 300 человек	0,7	
		до 200 человек	0,5	
2.	Создание условий для самореализации учащихся	Доля учащихся участников творческих конкурсов, соревнований и других мероприятий внутришкольного уровня	0,5	4,7
		Количество учащихся участников творческих конкурсов, соревнований муниципального уровня.	1,0	
		Количество учащихся участников творческих конкурсов, соревнований окружного и более высоких уровней.	0,5	

		Наличие детских общественных организаций, объединений:	1,0	
		Доля учащихся, задействованных в органах ученического самоуправления, детской общественной организации, объединениях	0,5	
		Количество проведенных мероприятий органами ученического самоуправления, детской общественной организацией, объединением (по полугодиям)	0,4 % за каждое, не более 1,2%	
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на школьном уровне всего, в том числе:		1,8
		обобщение опыта	0,2	
		проведение мастер-классов	0,2	
		участие в семинарах	0,2	
		Обобщение и распространение опыта на муниципальном уровне всего, в том числе:		
		проведение мастер-классов	0,4	
		участие в семинарах	0,4	
		Обобщение и распространение опыта на региональном и федеральном уровне всего:		
		проведение мастер-классов, участие (с докладами) в семинарах, совещаниях и конференциях,	0,2	
		методические публикации в региональных и федеральных изданиях, банках педагогической информации	0,2	
4.	Работа с традиционными и гимназическими классами	Дифференцированный подход при проведении мероприятий	0,5	0,5
5.	Инновационная деятельность	Использование современных образовательных технологий в воспитательном процессе (информационно-коммуникационные, проектные, исследовательские, нетрадиционные методы)	0,5	0,5
6.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования	0,3	0,7
		Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения	0,4	
7.	Участие в воспитательной работе	Непосредственное участие в мероприятиях окружного уровня	0,3	0,6
		Непосредственное участие в мероприятиях муниципального уровня	0,3	
8.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	0,5	0,5

9.	Уровень коммуникативной культуры при общении обучающимися и родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	0,5	1,0
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся	0,5	
10.	Создание образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,5	0,5
11.	Дополнительные критерии	Качественное проведение внеплановых мероприятий.	до 1,0	1,0
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества труда социального педагога				
1.	Качество результатов профилактико–просветительных мер по предупреждению девиантного поведения детей и подростков	Позитивная динамика посещаемости учащимися группы риска ОУ	1,5	3
		Позитивная динамика (снижение численности) учащихся, состоящих на внутришкольном учете	0,5	
		Позитивная динамика (снижение численности) учащихся, состоящих на учете в отделении по делам несовершеннолетних	0,5	
		Позитивная динамика (снижение численности) учащихся, состоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	0,5	
2.	Результаты внеурочной деятельности учащихся	Вовлечение учащихся группы риска в кружки, спортивные секции, клубы по интересам и т.д.	1	2
		Охват учащихся мероприятиями, посвященными здоровому образу жизни	1	
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение опыта на муниципальном уровне:		3
		систематическая работа с молодыми коллегами	0,5	
		проведение занятий и консультаций с учащимися, родителями и учителями	1,5	
		участие в семинарах, профессиональных конкурсах	0,5	
		Обобщение опыта на региональном и федеральном уровне:		
		участие с докладами в семинарах, совещаниях и конференциях	0,4	
4.	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно – коммуникационных в процессе проведения профилактико – просветительских	Использование информационно – коммуникационных технологий в процессе проведения профилактико-просветительских мероприятий	Не более 0,6	2
		Использование проектных, исследовательских и других развивающих образовательных технологий в процессе проведения профилактико – просветительских мероприятий	Не более 0,7	

	мероприятий	Использование общественно – признанной авторской методики (технологии), в том числе новых цифровых образовательных ресурсов, методов фиксации и оценивания достижений. Реализация инновационных программ обучения здоровому образу жизни	Не более 0,7	
5.	Организация взаимодействия с другими социальными институтами территории	Организация работы родительского лектория.	0,5	2
		Представление интересов на допросе, в суде	0,9	
		Содействие в организации оздоровительного отдыха	0,6	
6.	Участие в административной работе района	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие муниципальной системы образования	1	2
		Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения	1	
7.	Участие в воспитательной работе и мероприятиях для учащихся	Участие в разработке и проведении мероприятий муниципального уровня	0,5	1,5
		Участие в разработке и проведении общешкольного уровня	0,5	
		Присутствие (участие в организации) мероприятий общешкольного уровня	0,5	
8.	Организация питания	Качественное оформление, ведение документации и сдача отчетов по организации в школьной столовой	2	2
9.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность педагога.	1	2
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся	1	
10.	Создание образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей образовательной среды	0,5	0,5
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда методиста				
1.	Эффективность реализации профессионально – деятельностного потенциала работников	Ежегодное повышение квалификации не менее 20 % педагогических работников.	1,3	4,9
		Профессиональный рост кадров (позитивная динамика аттестации педагогов - увеличение доли первой и высшей категории)	1,3	
		Обобщение и распространение опыта учреждения на разных уровнях (проведение мастер-классов, семинаров)	До 2,3	
2.	Инновационная активность педагогического коллектива	Доля педагогов, систематически использующих современные образовательные технологии в процессе обучения.	0,9	4,5
		Использование новых технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в педагогической диагностике.	0,9	

		Обобщение результатов инновационно-экспериментальной деятельности (публикация в СМИ педагогического профиля, представление результатов на конкурсы различных уровней)	0,9	
		Организация внутришкольных семинаров, консультаций учителей по освоению новых педагогических технологий, реализации инноваций.	0,9	
		Организация профильного обучения и предпрофильной подготовки учащихся. Организация внеурочной деятельности	0,9	
3.	Организация инновационной деятельности школы по приоритетным направлениям развития образования	Выполнение плановых показателей Программы «Развитие системы образования Советского района»	0,8	3,2
		Выполнение плановых показателей Программы развития учреждения.	0,8	
		Разработка и реализация инновационных проектов.	0,8	
		Динамика получения грантов (премий).	0,8	
4.	Психологическая защищенность учащихся в образовательной деятельности школы	Оценки учащимися учителей не менее чем у 50 % учителей	0,8	0,8
5.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Подготовка и представление общественности открытого школьного доклада.	0,8	1,6
		Подготовка материалов и участие в выставках муниципального, окружного и др. уровней.	0,8	
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества деятельности методиста (руководителя ЦОЦиГП «Точка роста»)				
1.	Организация учебного процесса обучающихся в ЦОЦиГП «Точка роста»	Организация и координация работы администрации и педагогического коллектива по включению обучающихся в образовательный процесс в ЦОЦиГП «Точка роста»	2,0	4,0
		Консультация родителей (законных представителей) обучающихся по организации образовательной деятельности в ЦОЦиГП «Точка роста» гимназии	1,0	
		Организация разработки и (или) разработка программ и инструментария изучения рынка услуг общего и дополнительного образования ЦОЦиГП «Точка роста»	1,0	
2.	Мониторинг и оценка качества реализации педагогами общеобразовательных и дополнительных образовательных программ ЦОЦиГП «Точка роста»	Проведение групповых и индивидуальных консультаций для педагогов ЦОЦиГП «Точка роста» по разработке образовательных программ, оценочных средств, циклов занятий, досуговых мероприятий и других методических материалов	1,0	3,0
		Посещение и анализ занятий и досуговых мероприятий, проводимых педагогическими работниками	1,0	

		Организация дополнительного профессионального образования педагогических работников под руководством директора гимназии	1,0	
3.	Документационное сопровождение работы ЦОЦиГЦ «Точка роста»	Ведение документации в соответствии с ФГОС НОО, ОО	1,0	4,0
		Качество и своевременность оформления документации	1,0	
		Организация экспертизы (рецензирования) и подготовки к утверждению программно-методической документации	1,0	
		Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности в соответствующие органы	1,0	
4.	Организация внеурочной деятельности	Участие в мероприятиях общешкольного, муниципального уровней	1,0	1,0
5.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности	1,0	1,0
6.	Развитие имиджа гимназии	Рейтинг методиста среди учащихся и родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность методиста	1,0	1,0
7.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	1,0	1,0
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания интенсивности деятельности 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	3,5	8,5
		Консультация родителей (законных представителей обучающихся с ОВЗ по организации образовательной деятельности в гимназии)	3,0	
		Взаимодействие с территориальной психолого-медико-педагогической комиссией Советского района	2,0	
2.	Документационное сопровождение учебного процесса обучающихся с ОВЗ	Ведение документации в соответствии с ФГОС НОО, ОО ОВЗ	1,5	3,5
		Качество и своевременность оформления документации (учебные планы, расписание, коррекционное расписание)	1,0	
		Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности в соответствующие органы (ежемесячной, квартальной, годовой)	1,0	
3.	Развитие имиджа гимназии	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность методиста	1,5	3,0

		100% соответствие учебно-программной документации обучающихся с ОВЗ установленным в гимназии требованиям	1,5	
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества деятельности методиста (дополнительное образование)				
1.	Организация учебного процесса обучающихся в структурном подразделении дополнительного образования	Организация и координация работы администрации и педагогического коллектива по включению обучающихся в образовательный процесс в структурном подразделении дополнительного образования	2,0	4,0
		Консультация родителей (законных представителей) обучающихся по организации образовательной деятельности в структурном подразделении дополнительного образования	1,0	
		Организация разработки и (или) разработка программ и инструментария изучения рынка услуг общего и дополнительного образования	1,0	
2.	Мониторинг и оценка качества реализации педагогами дополнительных образовательных программ в структурном подразделении дополнительного образования	Проведение групповых и индивидуальных консультаций для педагогов структурного подразделения дополнительного образования по разработке образовательных программ, оценочных средств, циклов занятий, досуговых мероприятий и других методических материалов	1,0	3,0
		Посещение и анализ занятий и досуговых мероприятий, проводимых педагогическими работниками	1,0	
		Организация дополнительного профессионального образования педагогических работников под руководством директора гимназии	1,0	
3.	Документационное сопровождение работы структурного подразделения дополнительного образования	Ведение документации в соответствии с ФГОС НОО, ОО	1,0	4,0
		Качество и своевременность оформления документации	1,0	
		Организация экспертизы (рецензирования) и подготовки к утверждению программно-методической документации	1,0	
		Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности в соответствующие органы	1,0	
4.	Организация внеурочной деятельности	Участие в мероприятиях общешкольного, муниципального уровней	1,0	1,0
5.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности	1,0	1,0
6.	Развитие имиджа гимназии	Рейтинг методиста среди учащихся и родителей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность методиста	1,0	1,0

7.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	1,0	1,0
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества труда преподавателя				
1.	Качество результатов обучения	Позитивная динамика качества обученности учащихся (процент учащихся от общего количества, успешно освоивших программу обучения)	До 1,0	2,8
		Реализация образовательной программы по предмету (не менее 95%)	До 1,0	
		Сохранность контингента учащихся	До 0,8	
2.	Результаты внеурочной деятельности по учебным предметам	Количество учащихся-победителей и призеров олимпиад, конференций, творческих конкурсов, соревнований школьного уровня (по 0,1% за каждого)	До 1,0	3,0
		Количество учащихся-победителей и призеров олимпиад, конференций, творческих конкурсов, соревнований муниципального уровня и регионального уровней (по 0,2% за каждого)	До 1,3	
		Участие в творческих конкурсах, интеллектуальных играх, спартакиадах, фестивалях	До 0,7	
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в работе предметных кафедр и творческих групп, участие в семинарах, педсовета, конкурсах вариативных программ, педагогических инноваций	До 2,0	2,0
4.	Использование современных образовательных технологий	Использование ИКТ, проектных, исследовательских технологий по предмету и во внеклассной деятельности	До 0,5	1,0
		Ведение мониторинга уровня обученности учащихся, создание карт творческих достижений учащихся	До 0,5	
5.	Имидж учителя и предмета	Рейтинг учителя среди учащихся и родителей (по результатам анкетирования). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога	0,6	0,6
6.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения	До 1,0	2,2
		Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно – аналитические материалы, отчёты, журналы)	До 1,2	
7.	Организация внеурочной деятельности	Разработка и проведение мероприятия общешкольного уровня	До 1,4	2,4
		Участие педагога и учащихся в мероприятиях общешкольного уровня	До 1,0	

8.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Создание условий, направленных на снижение утомляемости обучающихся. Отсутствие травматизма и несчастных случаев среди обучающихся	0,5	0,5
9.	Создание образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей образовательной среды учебного кабинета	0,5	0,5
ИТОГО				15,0
Критерии для оценивания качества труда педагога дополнительного образования				
1.	Качество результатов обучения	Позитивная динамика качества обученности учащихся (процент учащихся от общего количества, успешно освоивших программу обучения) Реализация образовательной программы по предмету (не менее 95%) Сохранность контингента учащихся	4,0	4,0
2.	Результаты внеурочной деятельности по учебным предметам	Участие в творческих конкурсах, интеллектуальных играх, спартакиадах, фестивалях	4,0	4,0
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	4,0	4,0
4.	Имидж учителя и предмета	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающегося на деятельность педагога	4,0	4,0
5.	Участие в административной работе	Выполнение административных поручений, оказывающих значительное влияние на развитие учреждения Качество и своевременность оформления школьной документации (информационно – аналитические материалы, отчёты, журналы)	4,0	4,0
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда тьютора				
1	Педагогическое сопровождение реализации 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	5,0	5,0

2	Организация образовательной среды для реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов	Проектирование открытой вариативной образовательной среды образовательной организации Повышение доступности образовательных 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	5,0	5,0
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	5,0	5,0
4	Высокая исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб на тьютора со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, администрации по причине несвоевременности предоставления отчетности, неисполнения приказов и распоряжений.	5,0	5,0
ИТОГО				20,0
Критерии для оценивания качества труда воспитателя				
1	Выполнение режима дня	Разнообразие форм проведения прогулок, экскурсий, занятий	5	5
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.	2	5
		Создание благоприятного психологического климата в детском коллективе.	3	
3	Высокая исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб на воспитателя со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, администрации по причине несвоевременности предоставления отчетности, неисполнения приказов и распоряжений.	5	5
ИТОГО				15,0

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
гимназии г. Советский

ПЕРЕЧЕНЬ
достижений для осуществления разовых выплат за особые достижения

№	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.	До 100 % от должностного оклада
2.	Эффективное выполнение муниципального задания, муниципальных закупок (по итогам календарного года)	Главный бухгалтер Экономист	До 15 000 рублей
3.	Высокий уровень организации мониторинга системы оценки качества образования в гимназии, мониторинга ВСОКО (по итогам учебного года)	Заместители директора по УВР	До 100 % от должностного оклада
4.	Эффективная организация внутрифирменного повышения квалификации	Ответственный работник	До 45 % от должностного оклада
5.	Эффективная организация персонифицированного учета обучающихся при реализации дополнительного образования	Ответственный работник	До 45 % от должностного оклада
6.	Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся при условии использования всех выделенных средств и отсутствии предписаний режимного характера и случаев травматизма	Руководители, начальник ЛОЛ, педагогический персонал	До 25 % от должностного оклада До 3 000 рублей
7.	Эффективная реализация программы развития, значимых для гимназии проектов	Ответственные работники	До 50 % от должностного оклада
8.	Получение учреждением грантов различного уровня	Все работники	10 % от суммы гранта работнику, заработавшему грант, но не более 20 000 рублей
9.	Наличие призовых мест в очных конкурсах, по предъявлению опыта работы коллектива гимназии.	Все работники	До 5 000 рублей
10.	Руководство клубными объединениями (по итогам учебного года при выполнении плана работы, сохранении контингента)	Руководители объединений	До 10 % от должностного оклада (при выполнении плана работы)
11.	Привлечение педагогов и психологов для работы с несовершеннолетними участниками	Педагогические работники, специалисты	1 000 рублей за каждый случай

	уголовного судопроизводства в ночное время суток, выходные и праздничные дни		
12.	Обеспечение высоких результатов обучающихся на едином государственном экзамене:		
	12.1. Наличие выпускников, получивших 90-99 баллов по результатам ЕГЭ	Педагогические работники	До 5 000 рублей, но не менее 3 000 рублей
	12.2. Наличие выпускников, получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ	Педагогические работники	До 10 000 рублей, но не менее 7 000 рублей
13.	Обеспечение высоких результатов во Всероссийской олимпиаде школьников*		
	13.1. призер муниципального этапа (3 место)	Педагогические работники	До 1 000 рублей
	13.2. призер муниципального этапа (2 место)	Педагогические работники	До 2 000 рублей
	13.3. победитель муниципального этапа (1 место)	Педагогические работники	До 3 000 рублей
	13.4. призер регионального этапа (3 место)	Педагогические работники	До 3 000 рублей
	13.5. призер регионального этапа (2 место)	Педагогические работники	До 5 000 рублей
	13.6. победитель регионального этапа (1 место)	Педагогические работники	До 7 000 рублей
	13.7. призер, победитель заключительного этапа	Педагогические работники	До 15 000 рублей
	13.8. участие в организации этапов олимпиад	Педагогические работники	2 000 рублей
* Выплата по п. 13 производится за каждого обучающегося, занявшего призовое место, но не более 30 000 рублей			
14.	Обеспечение высоких результатов в очных конкурсах исследовательских (проектных) работ		
	14.1. призер муниципального конкурса (3 место)	Педагогические работники	До 700 рублей
	14.2. призер муниципального конкурса (2 место)	Педагогические работники	До 1 000 рублей
	14.3. победитель муниципального конкурса	Педагогические работники	До 1 500 рублей
	14.4. призер окружного конкурса (3 место)	Педагогические работники	До 2 000 рублей
	14.5. призер окружного конкурса (2 место)	Педагогические работники	До 3 000 рублей
	14.6. победитель окружного конкурса	Педагогические работники	До 5 000 рублей
	14.7. призер всероссийского конкурса	Педагогические работники	До 7 000 рублей
	14.8. победитель всероссийского конкурса	Педагогические работники	До 10 000 рублей
15.	Результативность физкультурно-оздоровительной работы:		
	за подготовку команды, занявшей призовое место в губернаторских, президентских соревнованиях, президентских играх (городской уровень)	Учителя физической культуры	До 3 000 рублей
	за подготовку команды, одержавшей победу в губернаторских, президентских соревнованиях, президентских играх	Учителя физической культуры	До 5 000 рублей

	(городской уровень)		
	за подготовку команды, занявшей призовое место в губернаторских, президентских соревнованиях, президентских играх (окружной уровень)	Учителя физической культуры	До 7 000 рублей
	за подготовку команды, одержавшей победу в губернаторских, президентских соревнованиях, президентских играх (окружной уровень)	Учителя физической культуры	До 10 000 рублей
	за подготовку команды, занявшей призовое место в губернаторских, президентских соревнованиях, президентских играх (всероссийский уровень)	Учителя физической культуры	До 15 000 рублей
	за подготовку команды, одержавшей победу в губернаторских, президентских соревнованиях, президентских играх (всероссийский уровень)	Учителя физической культуры	До 20 000 рублей
16.	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
17.	Организация дистанционного обучения, интенсивность проведения дистанционных уроков (по итогам года при отсутствии замечаний)	Педагогические работники, заместители директора	До 20 % от должностного оклада
18.	Качественное администрирование, поддержание программного обеспечения в актуальном состоянии; составление и поддержание в актуальном состоянии базы данных для программных продуктов АВЕРС, ГИС, ФИСОКО и др.	Ответственные работники	До 30 % от должностного оклада
19.	Эффективная реализация платных образовательных услуг (при успешном внедрении, достижении положительной динамики)	Руководители, педагогический персонал, специалисты	До 30 % от должностного оклада
20.	Подготовка документов на прохождение процедуры аккредитации, лицензирования. Оформление документов на получение свидетельств нормативно - правового характера.	Ответственные работники, руководители	До 50% от должностного оклада
21.	За подготовку оперативной информации к плановым и внеплановым проверкам служб контроля и надзора, подготовку отчетной документации.	Руководители, специалисты, служащие, ответственные работники	До 50 % от должностного оклада

22.	Обработка персональных данных в соответствии с требованиями законодательства о защите персональных данных работников и обучающихся гимназии, создание и хранение базы данных по сотрудникам и обучающимся, для предоставления достоверной информации по запросам Государственных, региональных и муниципальных организаций	Руководители, прочие специалисты, служащие	До 50 % от должностного оклада
23.	Внеплановая сдача экономической, статистической и иной отчетности в указанные (сжатые) сроки, а также предоставление дополнительной информации по запросам Управления образования, Администрации г. Советский и др.	Руководители, прочие специалисты, служащие	До 100 % от должностного оклада
24.	Ликвидация аварий и последствий аварийных ситуаций Соблюдение порядка действий в аварийных ситуациях.	Все работники	До 10 000 рублей
25.	Организация сварочно-ремонтных работ и работы по ремонту мягкого инвентаря	Все работники	10 % - 50 % от должностного оклада (в соотношении от объема выполняемой работы)
26.	Выполнение большого объема дополнительной работы, связанной с документарным обеспечением деятельности гимназии и запросами контролирующих органов	Руководители, прочие специалисты, служащие	До 100 % от должностного оклада
27.	Выполнение особо важных поручений администрации гимназии (по факту выполнения поручения)	Все категории работников	До 100 % от должностного оклада