

**Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа Югры
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 1»
(МБОУ «Гимназия № 1»)**

ПРИКАЗ

От 01.03.2021 года

№ 27/4

«Об утверждении Положений о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 1» и о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Гимназия № 1»

В связи с вносимыми изменениями в Положение о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 1» и о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Гимназия № 1»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» в соответствии с приложением № 1.
2. Утвердить Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» в соответствии с приложением № 2.
3. Утвердить форму оценочной ведомости в соответствии с приложением 3 к настоящему приказу.
4. Утвердить форму расчета стимулирующих выплат в соответствии с приложением 4 к настоящему приказу.
5. Установить, что действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2021 года.
6. Главному экономисту Елькиной М.Н. при формировании штатного расписания и тарификационного списка руководствоваться нормами Положений.
7. Заведующей отделом кадров Алданазаровой О.Ю.:
 - 7.1. Внести соответствующие изменения и дополнения в кадровую документацию.
 - 7.2. Ознакомить работников МБОУ «Гимназия № 1» с Положениями.
8. Бухгалтеру расчетного стола Проткиной И.И.:
 - 8.1. В своей работе руководствоваться нормами Положений.
9. Приложения к настоящему приказу согласовать с председателем первичной профсоюзной организации Сметаниной Е.И.
10. Ответственность за исполнение и соблюдение п.2 приказа возложить на главного бухгалтера Козаченко С.Ю.
11. Ответственность за исполнение и соблюдение п. 6 приказа возложить на главного экономиста Елькину М.Н.
12. Ответственность за исполнение и соблюдение п. 7 приказа возложить на заведующую отделом кадров Алданазарову О.Ю.
13. Ответственность за исполнение и соблюдение п. 8 приказа возложить на бухгалтера Проткину И.И.
14. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «Гимназия № 1»

Р.И. Шишкина

Лист ознакомления с приказом от 01.03.2021 г. № 27/4
«Об утверждении Положений о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ
«Гимназия № 1» и о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат
работникам МБОУ «Гимназия № 1»

Согласовано:

Козаченко С.Ю.,
главный бухгалтер



«01» 03 2021 г.

Елькина М.Н.,
главный экономист



«01» 03 2021 г.

Алданазарова О.Ю.,
заведующая отделом кадров



«01» 03 2021 г.

Сметанина Е.И.,
председатель первичной
профсоюзной организации



«01» 03 2021 г.

С приказом ознакомлен:

№	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	Проткина И.И.		<u>01.03.2021</u>

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1»
(далее – Положение 1)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение 1 разработано в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе с учетом приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 N 3-нп "Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", от 17.07.2020 N 1005 "Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа - Югры из федерального бюджета, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее – организация, Департамент), в том числе, работников МБОУ «Гимназия № 1», и 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 руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, главного экономиста;

порядок и условия осуществления иных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящими Положениями 1 и 2.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.4. В настоящем Положении 1 используются следующие основные понятия и определения:

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;

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;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;
коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 3 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации;

молодой специалист – лицо, не достигшее возраста до 30 лет, получившее среднее-профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, а в случае призыва на срочную военную службу после окончания образовательной организации – в течение года после окончания срочной военной службы.

Иные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении 1, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.5. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается Положениями 1 и 2 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, коллективным договором, отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных и правовых гарантий работников муниципальных учреждений, подведомственных Департаменту.

1.6. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с настоящим пунктом:

1.6.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным организациям из бюджетов всех уровней, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6.2. Фонд оплаты труда организации определяется путем суммирования фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положениями 1 и 2. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму страховых взносов на обязательное (пенсионное, социальное, медицинское) страхование, отчисляемых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

1.6.3. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда);

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.8 настоящего Положения.

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

1.7. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положениями 1 и 2.

1.8. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), исчисленный в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае несоблюдения условия, указанного в абзаце первом настоящего пункта, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 1.6. настоящего Положения 1.

1.9. 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 организацией Положения о системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением 1 не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, 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.

2.2. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается в размере суммы 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, коэффициента масштаба управления, коэффициента уровня управления, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации в размере суммы 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;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, в размере суммы ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

2.4. Должностной оклад служащего организации устанавливается в размере произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации, изданный на основании документов, подтверждающих ее наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (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 надбавки 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.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1 настоящего Положения 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	1,40

прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	
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 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории в организациях, расположенных на территории города Ханты-Мансийска - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 2 настоящего Положения 1.

Таблица 2

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

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
2. Общеобразовательные организации		
2.1.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,2 0,18
2.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	

2.3.	<p>Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе</p> <p>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).</p>	0,05
2.4.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.5.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.6.	<p>Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).</p>	0,05
2.7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.8.	Работа педагогического работника, связанная с проверкой тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
2.9.	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
2.10.	Работа в классах (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.11.	<p>Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):</p> <ul style="list-style-type: none"> - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет). 	
2.12.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

2.13.	Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.14.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.15.	Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.16.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы)	
2.17.	Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
2.18.	Работа воспитателя в дошкольных отделениях (группах)	
2.19.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	
2.20.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,30
2.21.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2.22.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
2.23.	Работа воспитателя дошкольной группы по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

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 квалификации для работников 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.

2.10.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 3 настоящего Положения 1.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория (специалисты):	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.10.2. 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 организации.

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 настоящего Положения 1.

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

№ п/п	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	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20

1.5.2.	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

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 устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее – Департамент).

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 5 настоящего Положения 1.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

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

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 6 настоящего Положения 1.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

2.13. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

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.

Руководитель организации 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.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, 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.

2.14. Тарифная ставка рабочего рассчитывается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7 настоящего Положения 1).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,440	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.15. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.16. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 8 настоящего Положения 1.

Таблица 8

Размер коэффициента специфики работы рабочих

Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

2.17. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка 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:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, совмещении профессий (должностей));

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;

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

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

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 N 982 "О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания".

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Вид, размер и срок, на который устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

При определении размера повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.5. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Размер денежного вознаграждения составляет 5000 рублей в месяц за каждый класс, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Денежное вознаграждение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имевшейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, предоставленных бюджету города Ханты-Мансийска в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, регулирующими бюджетные правоотношения.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом руководителя организации.

3.6. Выплаты, указанные в абзацах втором - пятом пункта 3.1 настоящего Положения, 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.

3.7. Формирование фонда компенсационных выплат осуществляется в размере 10 % от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок согласно штатному расписанию с увеличением на сумму районного коэффициента и сумму северной надбавки согласно штатному расписанию. Размеры фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, районного коэффициента и северной надбавки берутся на основании формируемого в начале учебного года штатного расписания.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и главного экономиста

4.1. Зарплата руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и главного экономиста состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

4.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.

4.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру и главному экономисту устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

4.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному экономисту организации 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.

4.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

4.6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

4.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

4.8. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба городу Ханты-Мансийску, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

нарушение финансовой дисциплины, в том числе несвоевременная оплата коммунальных услуг;

несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается Департаментом.

4.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному экономисту устанавливаются в соответствии с Положением 2.

4.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному экономисту организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 5 настоящего Положения.

4.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главного экономиста и среднемесячной заработной платы работников

организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главного экономиста) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и главного экономиста и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и главного экономиста) устанавливается в общеобразовательных организациях:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного экономиста – 5.

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

5. Порядок и условия осуществления иных выплат

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременная выплата работникам организаций 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 организацией в соответствии с пунктом 1.6. настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум 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, формируемого в соответствии с пунктом 1.6. настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного экономиста.

Расчетный размер единовременной выплаты определяется как сумма размера оплаты за 1 ставку работы (исходя из нормы недельной нагрузки по основной занимаемой должности с учетом установленных коэффициентов) и расчетного размера стимулирующих выплат (полученного путем произведения размера оплаты за 1 ставку работы и предельного значения стимулирующих выплат по соответствующей категории работников, в отношении руководителя исходя из расчета нормы стимулирующей выплаты в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений Департамента образования).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

Работнику, не отработавшему в организации полный год со дня заключения работником трудового договора, а также в случае ухода такого работника в отпуск с последующим увольнением единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени. Единовременная выплата в указанных случаях выплачивается, если у работника 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 пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 1.6. настоящего Положения.

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 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. Единовременная выплата работникам организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 1.6 раздела 1 настоящего Положения.

Единовременная выплата осуществляется работникам организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае

введения на территории города Ханты-Мансийска режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Единовременная выплата устанавливается в размере 1000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

6. Заключительные положения

6.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

6.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для бюджетных организаций, организационной структуры для автономных организаций устанавливается Департаментом.

6.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного экономиста.

6.4. Срок выплаты стимулирующих выплат за месяц устанавливается по дате выплаты заработной платы за месяц. Срок дополнительной выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по дате выплаты заработной платы за месяц или на основании отдельного приказа руководителя, сроком выплаты в таком случае считается дата осуществления выплаты. Срок выплаты премии по итогам работы за квартал, год устанавливается на основании отдельного приказа руководителя, сроком выплаты в таком случае считается дата осуществления выплаты.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1»
(далее – Положение 2)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 1» (далее – Положение 2) определяет механизм осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназия №1» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение 2 разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указам Президента Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Постановлением Главы города Ханты-Мансийска «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска» от 17.04.2020 г. № 23.

1.3. Настоящее Положение 2 предусматривает соблюдение единых принципов при осуществлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

1.4. Настоящее Положение 2 распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя Учреждения. Формирование фонда стимулирования руководителя осуществляется в размере 10% от установленного фонда стимулирования организации. Формирование фонда стимулирования работников осуществляется путем вычета размера фонда стимулирования руководителя из фонда стимулирования организации. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, включая стимулирующие, выплаты определяются в соответствии с п. 4 Приложения 1 и нормативных документов Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

1.5. Формирование Фонда стимулирования организации осуществляется в размере 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда). Размеры фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок берутся на основании формируемого в начале учебного года штатного расписания. В случае внесения изменений в штатное расписание, производится перерасчет Фонда стимулирующих выплат. Размер фонда компенсационных выплат устанавливается в соответствии с Положением о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 1».

1.6. Расчетный размер Фонда стимулирования устанавливается на срок не более года.

1.7. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

1.9. При определении размера стимулирующих выплат конкретному работнику учитываются:

- личный вклад в общие результаты работы учреждения;

- сложность и важность полученных заданий, качество их выполнения;
- исполнение должностного регламента и соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка в организации;
- проявленная инициатива при исполнении заданий, творческий подход к работе, наличие предложений, направленных на повышение имиджа организации;
- высокие исполнительская дисциплина и ответственность за результаты деятельности;
- наличия или отсутствия замечаний, взысканий.

1.10. Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, осуществляется на основе демократических процедур. С этой целью создаются следующие комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «Гимназия №1» (далее Комиссии) с участием представительного органа работников: комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам административно-управленческого персонала; комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам; комиссия по распределению стимулирующих выплат специалистам, служащим и рабочим.

1.11. Основанием для стимулирующих выплат является приказ директора Гимназии в соответствии с решением Комиссии.

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работника индикатор представлен в баллах. Результат оценки заносится в оценочную ведомость по каждому работнику. Итоговая сумма баллов по каждому работнику пересчитывается в проценты исходя из соответствия баллов и процентов по соответствующей категории работников, представленных в пунктах 2.2. и 2.3. настоящего Положения 2. Полученный размер процентов по каждому работнику умножается на должностной оклад (тарифную ставку), установленный на дату расчета.

2.2. Максимальная сумма баллов, как мера эффективности деятельности работника, составляет по:

- административно-управленческому персоналу - 100 баллов;
- тарифицируемым педагогическим работникам - 80 баллов;
- прочим педагогическим работникам, специалистам, служащим - 70 баллов;
- рабочим - 50 баллов.

2.3. Установлен следующий максимальный размер ежемесячной стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада для следующих категорий работников:

- административно-управленческий персонал - 50%;
- тарифицируемые педагогические работники - 25%;
- прочие педагогические работники, специалисты, служащие - 30%;
- рабочие - 30%.

2.4. Расчёт стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени с учетом установленной нагрузки и (или) ставки на основании оценочной ведомости (приложение № 4 к приказу).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за высокую результативность работы и обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания осуществляется специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим ежемесячно со дня приёма на работу в соответствии с принятыми критериями оценки эффективности деятельности работников (приложения № 1 и 2 к настоящему Положению 2).

3.3. Установление размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится один раз в год, в марте месяце, в максимальном размере по категории.

3.4. Снижение (лишение) размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с решением Комиссии по письменному представлению заместителя руководителя (главного бухгалтера, главного экономиста, заведующих) или руководителя Учреждения, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (лишения) выплаты согласно параметрам и критериям, устанавливаемым в таблице 2 настоящего Положения 2.

3.5. При переводе работника на новую должность, увеличении обязанностей в порядке расширения зон обслуживания и т.п. выплата устанавливается в полном размере по соответствующей категории, за исключением доплаты вновь принятым работникам, стимулирующая выплата которым устанавливается на тех же основаниях, что и выплата по основному месту работы.

3.6. Назначение стимулирующих выплат за исполнение обязанностей временно отсутствующих основных работников по болезни, в связи с уходом в отпуск, направлением в командировку и т.п. осуществляется при наличии приказа на замену по состоянию на 25 число расчетного месяца из расчета, установленного в приказе размера замещаемой ставки или процентного размера замещаемой ставки и количества дней замены (в случае замены более $\frac{1}{2}$ и более рабочего месяца).

3.7. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата устанавливается в полном размере по соответствующей категории.

3.8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

3.9. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя, главному бухгалтеру и главному экономисту, заведующим, педагогическому персоналу за счёт средств от приносящей доход деятельности.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания заместителям руководителя, руководителям II и III уровней, педагогическому персоналу осуществляется ежемесячно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников установлены в приложениях № 3 и 4 к настоящему Положению 2.

4.3. Оценка качества выполняемых работ производится один раз в полугодие: в марте за расчетный период с сентября по февраль включительно; в сентябре за расчетный период с марта по август включительно.

По итогу решения Комиссии работникам устанавливается размер выплаты за качество на расчетный период. В случае выявления нарушений или замечаний в течение расчетного периода, таковые учитываются Комиссией при последующей оценке эффективности деятельности работников на основании информации для включения в результаты работы педагогического работника, направленной педагогическим работником для рассмотрения в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. Информация для включения в результаты работы педагогического работника направляется педагогическим работником в Комиссию по распределению стимулирующих выплат не позднее 25 числа месяца, являющегося расчётным.

В случае непредоставления педагогическим работником информации для включения в результаты работы педагогического работника в Комиссию по распределению стимулирующих выплат члены комиссии принимают решение о внесении в оценочную ведомость 0 (ноль) баллов и оформлении информации о непредставлении информации для

включения в результаты работы педагогическим работником в протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Педагогический работник направляет по собственной инициативе непредоставленную в утверждённые сроки информацию для включения в результаты работы к последующему заседанию Комиссии по распределению стимулирующих выплат, но не позднее 25 числа месяца, являющегося расчётным. По итогу решения Комиссии работнику устанавливается размер выплаты за качество на расчётный период с момента назначения выплаты.

4.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в максимальном размере, установленном п. 2.3 настоящего Положения 2 на срок 1 год, с даты приема на работу.

Последующая оценка эффективности деятельности вновь принятых работников осуществляется на общих основаниях в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения 2.

В случае перевода работника на другую работу и/или возложения обязанностей в порядке совместительства, расширения объема работ размер стимулирующей выплаты по должности, к которой устанавливается доплата, сохраняется. В случае не совпадения категорий по должности, к которой устанавливается доплата, и по должности, в счет которой устанавливается доплата, производится пропорциональный пересчет баллов по категориям с округлением до целых чисел, последующая оценка эффективности деятельности работника осуществляется на общих основаниях в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения 2.

4.5. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата устанавливается в максимальном размере по соответствующей категории.

4.6. Назначение стимулирующих выплат работникам (кроме тарифицируемых педагогических работников) за исполнение обязанностей временно отсутствующих основных работников по болезни, в связи с уходом в отпуск, направлением в командировку и т.п. осуществляется при наличии приказа на замену по состоянию на 25 число расчетного месяца из расчета, установленного в приказе размера замещаемой ставки или процентного размера замещаемой ставки и количества дней замены (в случае замены более 1/2 и более рабочего месяца).

Назначение стимулирующих выплат педагогическому персоналу за исполнение обязанностей временно отсутствующих основных работников по болезни, в связи с уходом в отпуск, направлением в командировку и т.п. учитывается комиссией при оценке деятельности работников путем выставления баллов в соответствующем критерии по учебной деятельности.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ может быть произведена за счёт средств от приносящей доход деятельности специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим.

4.8. Снижение (лишение) размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с решением Комиссии по письменному представлению заместителя руководителя (главного бухгалтера, главного экономиста, заведующих) или руководителя Учреждения, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения (лишения) выплаты согласно параметрам и критериям, устанавливаемым в таблице 2 настоящего Положения 2.

5. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

5.1. Дополнительно работникам Учреждения один раз в месяц могут быть установлены единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

5.2. Размер и критерии единовременных стимулирующих выплат за особые достижения устанавливаются в абсолютном размере и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда согласно таблице 1 к настоящему Положению 2:

Размеры и критерии единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Критерии выплаты	Размер выплаты, рублей
1	Качественное выполнение срочных работ.	от 5000 до 30000
2	Качественное выполнение работы высокой сложности и/или большого объема.	от 5000 до 30000
3	Качественное выполнение общественно-значимых поручений.	от 5000 до 30000
4	Достижения в конкурсах и соревнованиях.	от 1000 до 10000
5	Новаторство при выполнении порученной работы.	от 3000 до 15000
6	Выполнение работы куратора или наставника.	от 2000 до 10000
7	Особые достижения, отмеченные учредителями, общественными, муниципальными и другими объединениями и организациями.	от 2000 до 10000
8	Эффективная работа, направленная на повышение имиджа организации.	от 3000 до 10000

Список критериев и размер выплат может быть изменен и расширен по решению Комиссии и зафиксирован в протоколе заседания Комиссии.

5.3. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии по представлению заместителя руководителя или руководителя Учреждения, в котором изложен факт, являющийся основанием для разовой стимулирующей выплаты за особые достижения работнику, и зафиксирован в протоколе.

5.4. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения могут осуществляться по нескольким критериям одновременно.

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с настоящим Положением 2.

6.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с Положением 1.

6.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фондов оплаты труда работника.

6.4. Начисление премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

6.5. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы за квартал, год определяется решением Комиссии в абсолютном значении, либо в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника.

6.6. Премияльная выплата по итогам работы: за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за расчетным периодом; за IV квартал, год в декабре текущего финансового года.

6.7. Перечень показателей и условий для премирования работников по итогам работы за квартал, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и 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.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии и не носят обязательный характер.

6.9. Выплаты по итогам работы за квартал, год не выплачиваются работникам:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;

- прекратившим трудовые отношения, кроме работников, уволившихся в соответствии с п. 2 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с призывом на воинскую службу, в связи с осуществлением ухода за детьми-инвалидами, в связи с уходом на пенсию, в порядке перевода в учреждение, подведомственного Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

Таблица 2

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Процент снижения от назначенного объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Наложение дисциплинарного взыскания	50%
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка документов	20%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины	15%

7. Порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих выплат

7.1. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя.

7.2. В состав каждой Комиссии включается нечетное число членов из состава работников гимназии, но не более пяти человек. В обязательном порядке в каждую комиссию включается председатель профсоюзной организации и представитель от педагогического коллектива или прочего персонала.

7.3. В случае отсутствия одного из членов комиссии, его может заменить работник исполняющий обязанности отсутствующего.

7.4. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы проводится один раз в год: в марте.

7.5. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ проводится два раза в год: в марте и в сентябре.

7.6. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат других видов, снижению (лишению) выплат, в случае приема работников и прочих случаях проводятся по мере необходимости.

7.7. Председатель Комиссии проводит заседание Комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии, несет ответственность за оформление и хранение информационных данных и материалов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

7.8. Обязанностями секретаря являются: оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания, решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседания Комиссии, уведомление членов комиссии о дате, времени и месте заседания, повестке дня, ведение протокола заседания Комиссии, оформление протокола заседания не позднее 25 числа месяца, являющегося расчетным.

7.9. Комиссия:

- рассматривает материалы по деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями;

- осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющие провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период;

- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;

- принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат стимулирующего характера и/или других видов стимулирования;

7.10. Комиссия принимает решение большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решения Комиссии оформляются протоколами. Оценочная ведомость подписывается председателем и секретарем Комиссии и является приложением к протоколу заседания Комиссии.

Форма оценочной ведомости утверждается приказом руководителя (приложение № 3).

7.11. На основании протоколов Комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении стимулирующих выплат работникам.

7.12. Работник вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочной ведомостью для определения размера стимулирующих выплат. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности, проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

КРИТЕРИИ

оценки интенсивности и результатов деятельности специалистов и служащих не участвующих в образовательном процессе

критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
1. Степень напряженности в процессе труда.	1. Высокая степень напряженности в процессе труда.	10 баллов
	2. Средняя степень напряженности в процессе труда.	5 баллов
	3. Низкая степень напряженности в процессе труда.	0 баллов
2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.	Максимальное количество баллов:	
	1.Отсутствие фактов аварий и перебоев в работе.	10 баллов
	2.Наличие разовых фактов аварий и перебоев в работе.	20 баллов
3. Качественное ведение документации.	Максимальное количество баллов:	
	3.Наличие многократных фактов аварий и перебоев в работе	10 баллов
		0 баллов
4. Исполнение возложенных поручений в установленные сроки.	Максимальное количество баллов:	
		20 баллов
	1.Отсутствие нарушений при ведении документации.	20 баллов
	2.Наличие разового нарушения при ведении документации.	10 баллов
	3.Наличие многократных нарушений при ведении документации.	0 баллов
	Максимальное количество баллов:	
	1.Отсутствие нарушений при исполнении возложенных функций и поручений	20 баллов
	2.Наличие разового нарушения при исполнении возложенных функций и поручений.	20 баллов
		10 баллов

	3. Наличие многократных нарушений при исполнении возложенных функций и поручений.	0 баллов
Максимальное количество баллов:		20 баллов
Итого:		70 баллов

КРИТЕРИИ
оценки интенсивности и результатов деятельности рабочих

критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
1. Степень напряженности в процессе труда.	1. Высокая степень напряженности в процессе труда. 2. Средняя степень напряженности в процессе труда. 3. Низкая степень напряженности в процессе труда.	10 баллов 5 баллов 0 баллов
Максимальное количество баллов:		10 баллов
2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.	1. Отсутствие фактов аварий и перебоев в работе. 2. Наличие разовых фактов аварий и перебоев в работе. 3. Наличие многократных фактов аварий и перебоев в работе	20 баллов 10 баллов 0 баллов
Максимальное количество баллов:		20 баллов
3. Исполнение возложенных поручений в установленные сроки.	1. Отсутствие нарушений при исполнении возложенных функций и поручений 2. Наличие разового нарушения при исполнении возложенных функций и поручений. 3. Наличие многократных нарушений при исполнении возложенных функций и поручений.	20 баллов 10 баллов 0 баллов
Максимальное количество баллов:		20 баллов
Итого:		50 баллов

КРИТЕРИИ
оценки эффективности качества деятельности работников административно-управленческого персонала

критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
1. Эффективность деятельности заместителя (заведующего) в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности руководителя по курируемому направлению. Для заместителей (заведующих), вошедших в приказ «О заполнении таблицы «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя».	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% достижение максимального показателя по каждому критерию. 2. достижение максимального показателя по нескольким критериям. 3. наличие 0 показателя. 4. Отсутствие достижений по всем критериям. 	<p>80 баллов</p> <p>70 баллов</p> <p>- 5 баллов за каждый</p> <p>0 баллов</p>
2. Качественное исполнение возложенных функций и поручений. Для заместителей (заведующих), не вошедших в приказ «О заполнении таблицы «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя».	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие нарушений при исполнении возложенных функций и поручений. 2. Наличие разового нарушения при исполнении возложенных функций и поручений. 3. Наличие многократных нарушений при исполнении возложенных функций и поручений. 	<p>80 баллов</p> <p>30 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>0 баллов</p>
3. Проявление инициативы при исполнении возложенных функций и поручений. Для заместителей (заведующих), не вошедших в приказ «О заполнении таблицы «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя».	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие фактов инициативы при исполнении возложенных функций и поручений. 2. Отсутствие фактов инициативы при исполнении возложенных функций и поручений. 	<p>30 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>0 баллов</p>

Максимальное количество баллов:		20 баллов
4. Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой.		30 баллов
Для заместителей (заведующих), не вошедших в приказ «О заполнении таблицы «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя».	1. Отсутствие нарушений при ведении документации. 2. Наличие разового нарушения при ведении документации. 3. Наличие многократных нарушений при ведении документации.	20 баллов 0 баллов
Максимальное количество баллов:		30 баллов
5. Исполнение возложенных поручений в установленные сроки.		20 баллов
Для всех заместителей (заведующих).	1. Отсутствие нарушений при исполнении возложенных функций и поручений 2. Наличие разового нарушения при исполнении возложенных функций и поручений. 3. Наличие многократных нарушений при исполнении возложенных функций и поручений.	10 баллов 0 баллов
Максимальное количество баллов:		20 баллов
Итого:		100 баллов

КРИТЕРИИ
оценки качества и эффективности деятельности педагогического персонала
Педагогические работники

Критерий	Индикаторы	Цена индикатора, балл
1. Качество процесса обучения: уровень освоения обучающимися учебных программ, динамика индивидуальных образовательных результатов	Результаты успеваемости обучающихся по итогам полугодия	2
	не ниже 95 - 100%	0
	ниже 95%	10
	Качественная успеваемость	8
	от 85% и выше	6
	от 75% до 84%	0
2. Организация внеурочной деятельности обучающихся по	участие в комплексной оценке качества образовательных результатов (ВПР, РДР, диагностические работы, мониторинги, семейное образование, самообразование)	8
	проверка работ	5
	составление работ	1 (за каждое участие)
	участие в организации	не более 20 баллов
	Максимальное количество баллов:	

<p>учебным предметам: уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности, успешность внеурочной работы учителя по предмету</p>	<p>Наличие победителей или призеров научно-практических конференций, конкурсов:</p> <p>на школьном уровне</p>	1
	на муниципальном уровне	2
	на региональном уровне	3
	на всероссийском уровне	3
	Участие обучающихся в реализации проекта «Билет в будущее», «Большая перемена»	не более 5
	Участие обучающихся в реализации проекта «Билет в будущее», «Большая перемена»	2
	Наличие обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) с учётом реализации проекта «Билет в будущее»	1
	Участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТория», «Уроки настоящего» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектах, направленных на раннюю профориентацию. Участие в онлайн-уроках финансовой грамотности. Участие в месячнике по краеведению	1
	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня:	
	на муниципальном уровне	1
на региональном уровне	2	
на всероссийском уровне	3	
Наличие призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников:		
на школьном уровне	1	
на муниципальном уровне	2	
на региональном уровне	3	
на всероссийском уровне	3	

	<p>Участие педагогических работников в ГИА в качестве руководителя ШПЭ, организатора в /вне аудитории, члена ГЭК; сопровождение ВПЛ</p>	<p>5</p> <p>не более 15 баллов</p>
<p>Максимальное количество баллов:</p> <p>3. Повышение качества профессиональной деятельности, результативности, методической деятельности, обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога, результативность собственной педагогической деятельности</p>	<p>Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях: <u>очное участие</u> на <i>муниципальном уровне</i>: призовое место победитель 3</p> <p>на <i>региональном уровне</i>: призёр 3</p> <p>победитель 5</p> <p>на <i>Всероссийском уровне</i>: финалист 5</p> <p>победитель 6</p> <p><u>заочное (дистанционное) участие</u> на <i>Всероссийском уровне</i>: финалист 3</p> <p>победитель 4</p> <p>Прохождение курсов повышения квалификации: в рамках периодической аттестации 2</p> <p>в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ») 4</p> <p>Вовлечённость в различные формы поддержки и сопровождения коллег, обучающихся (наставничество) 3</p> <p>не более 16 баллов</p>	<p>не более 16 баллов</p>
<p>Максимальное количество баллов:</p> <p>4. Организация обеспечения безопасной образовательной</p>	<p>Факты травматизма и профилактика травмобезопасности</p> <p>отсутствие травмы</p> <p>5</p>	<p>не более 16 баллов</p> <p>5</p>

<p>деятельности. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.</p>	наличие	0
	введение школьной формы (1-5 классы)	
	менее 50% от общего количества обучающихся	0
	50% и более	3
	80% и более	5
	охват питанием (5-11 классы)	
	менее 50% от общего количества обучающихся	0
	50% и более	3
	80% и более	5
	не более 10 баллов	
<p>Максимальное количество баллов:</p> <p>5. Организация воспитательной работы.</p> <p>Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.</p>	Участие в мероприятиях различного уровня:	
	гимназический	2
	муниципальный	3
	региональный	4
	федеральный	5
	Обучающиеся, вовлечённые в деятельность РДШ: Юнармия, волонтёры, ученическое самоуправление, медийное направление	
	80-100%	
	60-79%	4
	40-59%	3
	20-39%	2
менее 20%	0	
<p>наличие или отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учёте системы профилактики (СОП (ПДН), ВГУ)</p> <p>отсутствие состоящих в реестрах</p> <p>наличие, состоящих на ВГУ</p> <p>наличие состоящих СОП</p>		3
		1
		0

	привлечения обучающихся к сдаче спортивных нормативов «Готов к труду и обороне»		
	60-100%		2
	30-59%		1
	менее 30%		0
	личное участие в сдаче спортивных нормативов «Готов к труду и обороне»		4
Максимальное количество баллов:		не более 19 баллов	
Итого:		80 баллов	
Перевод в проценты:	80 баллов – 100%		
Прочие педагогические работники (педагог-библиотекарь)			
Критерий	индикаторы		цена индикатора, балл
	участие в различных формах поддержки и сопровождения учителей, обучающихся		15
	участие		0
	неучастие		
	участие в методических мероприятиях на муниципальном, региональном, федеральном уровнях:		5
	на муниципальном уровне		10
	на региональном уровне		15
	на всероссийском уровне		
	участие и результаты участия в конкурсах профессионального мастерства		
	на муниципальном уровне:		3
Качество сопровождения учебно-воспитательного процесса	очно		
	- участие в очном этапе		5
	- призовое место		7
	- победитель		
	на региональном уровне:		7
	- участник суперфинала		10
	- призёр		15
	- победитель		8
	на Всероссийском уровне:		

	- участник - финалист - победитель	10 20
	на муниципальном уровне: - участие в очном этапе - призовое место - победитель	3 4 5
	на региональном уровне: - участник суперфинала - призер - победитель	5 8 10
	на Всероссийском уровне: - участник - финалист - победитель	5 8 15
	участие в КПК в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «Единого окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ»)	10
		20
	максимальное количество баллов:	70 баллов
		минус 50% - за факт
		минус 30% - за факт
		минус 20% - за факт
		минус 10% - за факт
		минус 5% - за факт
	Прочие педагогические работники (учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-дефектолог, социальный педагог)	
	критерий	цена индикатора, балл
	Качество сопровождения учебно-воспитательного процесса	10
		0

на муниципальном уровне	5
на региональном уровне	10
на всероссийском уровне	15
профилактическая коррекция обучающихся	10
повышение родительской компетенции	10
участие и результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	
<u>очно</u>	
<i>на муниципальном уровне:</i>	3
- участие в очном этапе	
- призовое место	5
- победитель	7
<i>на региональном уровне:</i>	7
- участник суперфинала	
- призёр	10
- победитель	15
<i>на Всероссийском уровне:</i>	8
- участник	
- финалист	10
- победитель	20
<u>дистанционно</u>	
<i>на муниципальном уровне:</i>	
- участие в очном этапе	3
- призовое место	4
- победитель	5
<i>на региональном уровне:</i>	5
- участник суперфинала	
- призёр	8
- победитель	10
<i>на Всероссийском уровне:</i>	
- участник	5
- финалист	8
- победитель	15
участие в КПК в рамках периодической аттестации	5

	в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ»)	10
максимальное количество баллов:		70 баллов
	1.Наличие взысканий, оформленных приказом.	минус 50% - за факт
	2.Наличие обоснованных письменных жалоб и докладных.	минус 30% - за факт
	3.Наличие фактов неисполнения приказов, поручений.	минус 20% - за факт
	4. Наличие фактов нарушения сроков исполнения приказов, поручений.	минус 10% - за факт
	5.Наличие фактов нарушений оформления и сроков заполнения школьной документации.	минус 5% - за факт
	Прочие педагогические работники (методисты (руководители МО)	
	индикаторы	цена индикатора, балл
	наличие педагогических работников, вовлечённых в различные формы поддержки и сопровождения	
	не менее 35%	5
	не менее 69%	10
	70 % и более	15
	участие педагогических работников в методических мероприятиях на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	
	на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10
	на всероссийском уровне	15
	участие и результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	
	ОЧНО	
	на <i>муниципальном уровне</i> :	3
	участие	
	призовое место	5
	победитель	7
	на <i>региональном уровне</i> :	
	участник суперфинала	7
	призёр	10

	победитель на <i>Всероссийском уровне</i> :	15
	участник	8
	финалист	10
	победитель	20
	<u>дистанционно</u>	
	на <i>муниципальном уровне</i> :	
	участие в очном этапе	3
	призовое место	4
	победитель	5
	на <i>региональном уровне</i> :	
	участник суперфинала;	5
	призер;	8
	победитель;	10
	на <i>Всероссийском уровне</i> :	
участник	5	
финалист	8	
победитель	15	
	не более 30 баллов	
	20	
	наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (« <i>Современная цифровая образовательная среда в РФ</i> »)	
	не менее 5% от общего количества педагогических работников МО с увеличением доли до 50% к 2024	
	70 баллов	
максимальное количество баллов:		
1. Исполнительская дисциплина		
	1. Наличие взысканий, оформленных приказом.	
	2. Наличие обоснованных письменных жалоб и докладных.	
	3. Наличие фактов неисполнения приказов, поручений.	
	минус 50% - за факт	
	минус 30% - за факт	
	минус 20% - за факт	

	4. Наличие фактов нарушения сроков исполнения приказов, поручений. 5. Наличие фактов нарушений оформления и сроков заполнения школьной документации.	минус 10% - за факт минус 5% - за факт
Прочие педагогические работники (диспетчер образовательного учреждения)		
критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
Качество сопровождения учебно-воспитательного процесса	Осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности в гимназии в соответствии с образовательной программой (диспетчеры)	25
	Осуществление контроля за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и внеучебных помещений образовательного учреждения	25
	Соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных и внеучебных занятий	0
	Не соблюдение санитарных норм и правил при составлении расписания учебных и внеучебных занятий	20
	Участие в различных формах поддержки и сопровождения учителей, обучающихся (ИУП, АОП, ВПР, конкурсы)	0
максимальное количество баллов:	Неучастие Участие	70 баллов 0
Исполнительская дисциплина	1.Наличие взысканий, оформленных приказом.	минус 50% - за факт
	2.Наличие обоснованных письменных жалоб и докладных.	минус 30% - за факт
	3.Наличие фактов неисполнения приказов, поручений.	минус 20% - за факт
	4. Наличие фактов нарушения сроков исполнения приказов, поручений.	минус 10% - за факт
	5.Наличие фактов нарушений оформления и сроков заполнения школьной документации.	минус 5% - за факт
Прочие педагогические работники (педагоги-организаторы, педагоги-организаторы школьных объединений)		
критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
За качество выполняемых работ		
1. Соответствие деятельности педагога	Для педагогов-организаторов школьных объединений: 1.1. Наличие пакета документов педагога: –Программы курсов внеурочной деятельности;	10

<p>требованиям законодательства и нормативно-правовой базе образовательного учреждения</p>	<p>– Журнала курсов внеурочной деятельности; Для педагогов-организаторов: Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом работы гимназии Для педагогов-организаторов школьных объединений: 1.2. Своевременная сдача отчетной документации по итогам работы за полугодие (учебного года). Для педагогов-организаторов: Качественное проведение мероприятий.</p>	
<p>2. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня</p>	<p>Для педагогов-организаторов школьных объединений: 2.1. Участие обучающихся объединения в мероприятиях, конкурсах, выставках на уровне: – школьном; – муниципальном; – региональном; – всероссийском, международном. Для педагогов-организаторов: Организация, сопровождение мероприятий различного уровня: – школьном; – муниципальном; – региональном; – всероссийском, международном. 2.2. Наличие призеров и победителей объединений в конкурсах, выставках, соревнованиях на уровне: – муниципальном; – региональном; – всероссийском, международном</p>	<p>20</p>
<p>3. Разработка программно-методического обеспечения</p>	<p>3.1. Разработка учебно-методического комплекса к реализуемой программе: – учебные пособия; – дидактические материалы; – методические материалы. 3.2. Разработка учебно-методического комплекса к реализуемой программе: – учебные пособия; – дидактические материалы; – методические материалы.</p>	<p>10</p>

реализации курсов внеурочной деятельности	3.2. Участие педагога в методических совещаниях, педсоветах, круглых столах.	
4. Педагогическое мастерство	4.1. Представление результатов педагогической и (или) методической деятельности: наставничество, публикации на сайте, в СМИ (ссылка, свидетельство, статья) 4.2. Проведение и участие общественно значимых мероприятий муниципального уровня (конкурсы, мастер-классы, концерты, конференции, игровые программы) 4.3. Реализация педагогических инициатив (проектов) на уровне: – школьном; – муниципальном; – региональном; – всероссийском. 4.4. Повышение квалификации (курсы, семинары, вебинары и т.д.)	20
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Сохранность оборудования и порядок в кабинете; 5.2. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины (выполнение приказов, исполнение локальных нормативных актов учреждения)	10
	ИТОГО:	70
Прочие педагогические работники (инструктор по физической культуре)		
критерий	индикаторы	цена индикатора, балл
1. Соответствие деятельности педагога требованиям законодательства и нормативно-правовой базе образовательного учреждения	1.1. Организация и качественное проведение мероприятий в соответствии с планом работы гимназии – 5 баллов. 1.2. Своевременная сдача отчетной документации по итогам работы за полугодие (учебного года) – 5 баллов.	10

<p>2. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня</p>	<p>2.1. Участие обучающихся в спортивных мероприятиях, олимпиадах, конкурсах (в том числе ГТО) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Школьном - 3 - Муниципальном - 5 - Региональном - 10 - всероссийском, международном - 15 <p>2.2. Наличие призеров и победителей спортивных мероприятий, олимпиад, конкурсов (в том числе ГТО) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном - 10 - региональном - 20 - всероссийском, международном - 35 	<p>15</p>
<p>3. Исполнительская дисциплина</p>	<p>3.1. Сохранность оборудования и порядок в спортивном зале - 5 баллов</p> <p>3.2. Факты травматизма:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие – 0 баллов. - отсутствие – 5 баллов. 	<p>10</p>
<p>ИТОГО:</p>		<p>70</p>

Оценочная ведомость стимулирующих выплат
_____ персонала

_____ 20__ г.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Всего баллов
1	2	3	4

Председатель комиссии

_____ Подпись

_____ ФИО

Секретарь комиссии

_____ Подпись

_____ ФИО

Расчет стимулирующих выплат _____ персонала

_____ 20__ г.
период

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Всего баллов	Количество отработанных дней в месяц	Фактически занятых ставок	Фонд должностных окладов	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	Процент надбавки к должностному окладу %	Сумма
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Председатель комиссии _____ Ф.И.О.
подпись