

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
МБУ «Гимназия № 35»
Протокол 10 от 01.09.2023

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ «Гимназия № 35»
Сураева Л.М.
Приказ № 187 от 02.09.2023

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
работников МБУ «Гимназия № 35»
Председатель профкома
_____ (А.А.Кувшинова)

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке формирования фонда оплаты труда,
о стимулировании труда и порядке
установления доплат и надбавок работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти «Гимназия № 35»
(новая редакция)**

Тольятти

2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления и виды доплат и надбавок работникам гимназии с целью совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования.

В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.2. Устанавливаемые доплаты и надбавки вводятся с целью стимулирования качественного труда работников, обеспечения результативности их деятельности, повышения качества учебно-воспитательного процесса.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (далее Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60) , постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из численности учащихся по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года , в пределах объема финансового обеспечения в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников;

Структура и размер базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается приказом руководителя в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

В состав базового фонда оплаты труда включаются:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда прочего персонала;

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

- специальный фонд оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работникам учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются в разделе 6 настоящего Положения.

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда;

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников устанавливается приказом руководителя в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работникам учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются в разделе 7 настоящего Положения.

3) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

3. Расчет заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

СП - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

3.2. Расчет средней расчетной единицы за один учебный час педагогического работника, осуществляющего учебный процесс.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января по формуле

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед.} * 245}{(a1 * b1 + a2 * b2 + \dots) * 365}$$

Где Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ_{пед.} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 - количество учащихся в классе;

b1 - количество часов за год по учебному плану в классе на одного ученика;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

4. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср,$$

где

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн,$$

где

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. Порядок расчета и выплата заработной платы

Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются локальными актами учреждения и отражаются в трудовом договоре с работником учреждения.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работникам, отработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному

времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

Оплата труда работника учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления заработной платы являются: трудовой договор, штатное расписание, тарификационный список педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, табель учета рабочего времени, график дежурства сторожей, приказы руководителя.

Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на счет в банке, указанный в заявлении работника.

Не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а так же общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц:

не позднее 23 числа – за первую половину текущего месяца;

не позднее 8 числа – за вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными документами, а так же по заявлению работника.

6. Формирование и распределение специального фонда оплаты труда.

6.1. Специальный фонд оплаты труда работников образовательных учреждений является структурной частью базового фонда оплаты труда, включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств на основании приказа руководителя учреждения.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время в период с 22 часов до 06 часов в размере 35% от должностного оклада;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специального фонда оплаты труда относятся:

доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в соответствии с абзацем первым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации в рамках специального фонда оплаты труда педагогическим работникам учреждения производятся:

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, лабораторных работ. Коэффициент, учитывающий деление класса устанавливается в следующих размерах:

1- если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников. Коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс устанавливается с учетом коэффициента деления в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования устанавливается с учетом коэффициента деления, квалификации в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования- устанавливается по одному основанию по выбору работника;

- выплаты, определяемые повышающим коэффициентом Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего

образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в 10-11 кл.;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

- доплаты за проверку тетрадей, письменных работ в следующих размерах:

- литература 10-11 классы в размере 10%;
- русский язык 5-11 классы в размере 10%;
- математика 5-11 классы в размере 10%;
- начальные классы по предмету математика, русский язык 10%;
- иностранный язык 5%;

(% от базового фонда оплаты труда педагога, с учетом коэффициента деления).

- доплаты за деятельность, не предусмотренную должностными обязанностями:

- заведование учебно-опытным, пришкольным участком;
- подготовку и проведение праздничных мероприятий, конкурсов, и т.п.;
- разработку, внедрение и организацию социально-значимых проектов;
- руководство научной работой с учащимися по подготовке к конкурсам, олимпиадам, профориентациям, оформлению печатных работ, публичным выступлениям и др.;
- руководство методическим объединением;
- организацию предпрофильной подготовки учащихся, профориентации; проведение профильного обучения, профориентации;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся, участие и проведение городских спортивных мероприятий;
- проведение мониторингов;
- работа с сайтом гимназии, с группами гимназии в социальных сетях;
- работа с федеральными, региональными, местными проектами в сфере образования и воспитания учащихся;
- работа с обучающимися допризывного возраста, военкоматом;
- работа с учреждениями дополнительного образования;
- организация кружков, секций;
- педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- участие, документальное оформление работы комиссий, советов, других объединений работников учреждения;
- прочие выплаты.

Размер доплаты и периодичность устанавливается в зависимости от сложности и длительности выполняемой работы по приказу руководителя учреждения. Доплаты производятся в рамках специального фонда оплаты труда, размер доплат не ограничен.

-доплата за работу с родителями в размере 200 руб. ежемесячно.

6.3. Из средств субсидий, предоставляемых из бюджета городского округа Тольятти в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации

выплачивается:

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета в размере 5000 руб.;
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в размере 2015 руб. при наполняемости класса 25 чел.;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 руб. молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету;
- педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в размере, устанавливаемом нормативными документами органами власти Самарской области;
- ежемесячная доплата матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с учреждениями в размере 500 руб.

7. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда.

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, повышение ответственности и материальной заинтересованности работников, а также поощрение за выполненную работу.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и (или) ответственных работ;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- иные поощрительные выплаты;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных настоящим Положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Виды, условия, размер и период действия стимулирующих выплат работникам утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных

учреждению на эти цели.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

7.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели деятельности в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7.3. Стимулирующий фонд включает:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера;
- иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

- выплаты социального характера;

К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь;
- единовременные выплаты к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Юбилейными датами считается достижение работником учреждения возраста 50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет).

Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем учреждения при наличии денежных средств на эти цели в стимулирующем фонде.

7.4. Выплаты из стимулирующего фонда могут устанавливаются в процентном отношении к окладу, фиксированной сумме, в баллах.

При бальной системе установления стимулирующих выплат сумма стимулирующей выплаты работнику определяется как произведение его суммы баллов по всем критериям и стоимости одного балла. Стоимость одного бала определяется путем деления части месячного фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие выплаты педагогам, на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками по итогам оценки результативности деятельности работников. Часть месячного фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие выплаты педагогам в баллах, определяется как сумма денежных средств, оставшаяся после установления выплат из стимулирующего фонда по критериям, определенным в процентном отношении к окладу.

Критерии оценки результативности деятельности и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатываются при участии Совета Гимназии.

Распределение стимулирующих выплат по утвержденным критериям осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда рабочей комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения в размере:

- не более 35% стимулирующей части фонда оплаты труда – на выплаты административно-управленческому персоналу;
- не менее 65% стимулирующей части фонда оплаты труда – на выплаты педагогическому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

Заседание рабочей комиссии правомочно если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании комиссии и оформляется протоколом.

Состав рабочей комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения утверждается приказом руководителя.

Работники гимназии предоставляют на рассмотрение рабочей комиссии материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Рабочая комиссия проверяет и рассчитывает количество баллов по каждому работнику и в общем по учреждению, стоимость 1 балла, сумму стимулирующей выплаты по каждому работнику.

Стоимость балла и сумма выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения.

Оценка деятельности работников учреждения, за исключением работников бухгалтерии, проводится в следующие сроки:

- до 10 сентября для установления выплат на период с сентября по декабрь текущего года, оцениваемый период с января по август текущего года;
- до 15 января для установления выплат на период с января по май текущего года, оцениваемый период с сентября по декабрь прошлого года;

Оценка деятельности работников бухгалтерии проводится ежемесячно в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы по п.7.4.3 настоящего Положения.

В случае наличия экономии фонда оплаты труда в учреждении производятся поощрительные премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

При премировании учитываются следующие показатели:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;
- качественное и своевременное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности;
- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение срочных и ответственных работ;
- высокие результаты работы;
- проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, требующих длительного подготовительного этапа;
- улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- привлечение дополнительного объема финансовых и материальных средств;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- повышение квалификации по занимаемой должности;
- участие в рабочих комиссиях, группах, сообществах учреждения;
- активное участие в разработке локальных актов учреждения;
- победы, призерства, поощрительные награды за участие в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, присвоение почетных званий;
- победы, призерства, поощрительные награды за участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учащихся;
- работа с федеральными, региональными, местными проектами в сфере образования и воспитания учащихся;
- работа с большим объемом документации;
- работа с сайтами федерального, регионального, местного уровня;
- работа по подготовке учреждения к новому учебному году;
- экономное использование топливно-энергетических ресурсов;
- внедрение электронного документооборота;
- оказание методической помощи работникам учреждения, наставничество;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника от внутренних и внешних пользователей;
- соблюдение профессиональной этики;

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя, максимальным размером не ограничены.

7.4.1.

Критерии и размеры стимулирующих выплат для педагогов в баллах:

№	Критерий	Показатели критериев	Шкала	Баллы	
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по сравнению с предыдущим учебным периодом	Сохранение значения – 1 балл Положительная динамика – 2 балла		
		1.2. Результативность выполнения учебных программ (количество учащихся, завершивших учебный год на «4» и «5»	При условии 100% успеваемости, % качества знаний по предметам первой категории сложности (русский язык, математика, химия, биология, иностранный язык, физика, история) 60%-100% - 5 баллов 40%-59% - 4 балла 25%-39% - 3 балла; по предметам второй категории сложности (литература, литературное чтение, окружающий мир, география, право, обществознание, экология, проектная деятельность, информатика, экономика): 70% - 100% - 5 баллов 60% - 69% - 4 балла 55% - 59% - 3 балла 50% - 54% - 2 балла; по предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ, МХК): 90% - 100% - 4 балла 80% - 89% - 3 балла 70% - 79% - 2 балла 60% - 69% - 1 балл При наличии неуспевающих – 0 б.		
		1.3. Результативность внешних экспертиз	Доля учащихся, получивших на ВПР, ДР оценки, соответствующие четвертным составляет:		

			90-100% - 3 балла 80-89% - 2 балла 70-79% - 1 балл менее 70% - 0 баллов		
		1.4. Результат итоговой аттестации учащихся 9 классов	Доля учащихся, получивших на итоговой аттестации по предмету "4" или "5": 60- 100% - 3 балла; 50-59% - 2 балла; 40-49% - 1 балл; ниже 40% - 0 баллов		
		1.5. Соответствие годовых отметок результатам ОГЭ	70-79% – 1 балл 80-89% – 2 балла до 100% – 3 балла		
		1.6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ по преподаваемому учителем профильному предмету	100% – 3 балла менее 100% – 0 баллов		
		1.7. Результат итоговой аттестации учащихся 11 классов	Доля набравших на экзамене от числа сдававших предмет и набравших от 81 до 100 баллов не ниже 25% - 3 балла		
		1.8. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя во внеклассные мероприятия	За каждое мероприятие – 1 балл		
		1.9. Доля позитивных отзывов обучающихся на сайте гимназии, и в «Навигаторе дополнительного образования»	От общего количества обучающихся: 80-100% – 3 балла 60-79% – 2 балла 50-59% – 1 балл		
2	Результативность деятельности учителя, педагога дополнительного образования по развитию талантов у	2.1. Наличие победителей, призеров, дипломантов предметных олимпиад	Школьный уровень - 1 балл; Муниципальный уровень –2 б.; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов. За каждого по максимальному		

детей		уровню, но не более 10 баллов		
	2.2. Доля участников школьного уровня олимпиад	80-100% - 3 балла 70-79% - 2 балла 60-69% - 1 балл менее 60% - 0 баллов		
	2.3. Наличие победителей, призеров, дипломантов конкурсов, смотров в соответствии с утвержденным перечнем, в т.ч. в объединениях дополнительного образования	Школьный уровень - 1 балл; Муниципальный уровень – 2 б.; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов. За каждого по максимальному уровню, но не более 10 баллов		
	2.5. Наличие победителей, призеров, дипломантов фестивалей и конкурсов прикладной, эстетической и патриотической направленности, в т.ч. в объединениях дополнительного образования	Школьный уровень - 1 балл; Муниципальный уровень – 2 б.; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов. За каждого по максимальному уровню, но не более 10 баллов		
	2.6. Призеры и победители спортивных соревнований, обладатели серебряного и золотого значка ГТО	Муниципальный уровень: 1 балл – в личном первенстве, 2 б. – в командных соревнованиях; Региональный уровень: 3 балла – в личном первенстве, 4 б. – в командных соревнованиях; Международный (всероссийский) уровень: 5 баллов – в личном первенстве, 6 б. – в командных соревнованиях; За каждого по максимальному уровню, но не более 10 баллов		
2.7. Наличие призеров /победителей Всероссийского конкурса сочинений	Окружной тур: призер – 1 балл, победитель – 2 балла; Региональный тур: призер – 2 б., победитель 3 балла; Всероссийский этап: призер – 4 б., победитель – 5 баллов.			

			Баллы не суммируются.		
		2.8. Наличие призеров /победителей регионального этапа конференции "Взлет"	За каждого призера/победителя - 3 балла, но не более 10 баллов		
		2.9. Наличие обучающихся, вовлеченных в деятельность профильных смен «Вега», «Сириус» и др.	Наличие – 3 балла		
3	Результативность деятельности по трансляции педагогического опыта. Внедрение современных образовательных технологий	3.1. Участие в муниципальных, региональных, международных семинарах и научнопрактических конференциях, утвержденных приказами органов управления образования или организованных гимназией	Выступление на семинаре или научно практической конференции городского уровня - 2 балла, регионального уровня - 3 балла		
		3.2. Участие в грантах, с учетом уровня (муниципальный, региональный, всероссийский) и распространения результатов использования гранта	Наличие гранта – 3 балла		
		3.3. Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет – ресурсах, имеющих свидетельство о СМИ	Школьный уровень - 1 балл; Муниципальный уровень или Интернет-ресурс – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Международный (всероссийский) уровень – 5 баллов; Публикации в методическом сборнике – 5 баллов		
		3.4. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся;	100% - 3 балла		

		внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО			
		3.5. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	Использует – 3 балла		
4	Профессиональные достижения учителя	4.1. Общественная активность, в том числе в профсоюзной организации	Член жюри или эксперт на школьном уровне – 1 балл Член жюри на муниципальном уровне – 3 балла Член экспертной группы выше муниципального уровня – 5 баллов		
		4.2. Привлечение сотрудников к проведению процедуры ОГЭ, ЕГЭ	Уполномоченный представитель ЕГЭ, ОГЭ – 5 баллов; руководитель пункта ЕГЭ или ОГЭ – 5 баллов; технический специалист – 3 балла; организатор пункта – 3 балла; эксперт – 5 баллов		
		4.3. Привлечение сотрудников к участию в работе жюри, в экспертных группах	Член жюри или эксперт на школьном уровне – 1 балл Член жюри на муниципальном уровне – 3 балла Член экспертной группы выше муниципального уровня – 5 баллов.		
		4.4. Преподавание углубленных, профильных курсов	1 балл за каждую программу		
		4.5. Призер, победитель конкурса профессионального мастерства	Победитель или призер окружного тура – 10 баллов, участник - 5 баллов; Победитель или призер регионального этапа – 15 баллов, участник - 10 баллов.		
		4.6. Повышение квалификации учителя по преподаваемому предмету (-ам) или по	Повышение квалификации учителя: ИОЧ (согласно плану) – 3 балла ЦОС – 3 балла ЦОК – 3 балла Прочие – 3 балла		

		приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	В целом не более 10 баллов		
5	Результативность выполнения обязанностей классного руководителя	5.1. Доля обучающихся, вовлеченных в открытые онлайн уроки «Проектория»	Доля зарегистрированных учащихся: от 20 до 30% – 1 балл от 31 до 40% – 2 балла более 40% – 3 балла		
		5.2. Результативность деятельности классного руководителя по сопровождению профессионального самоопределения: участие в движении «Ворлдскилс», «Билет в будущее», «Большая перемена»	Участие в Ворлдскилс: 1-4% – 1 балл 5-10% – 2 балла более 10% – 3 балла на платформах "Билет в будущее", "Большая перемена" от 20 до 30% – 1 балл от 31 до 40% – 2 балла более 40% – 3 балла		
		5.3. Положительная динамика числа учащихся, стоящих на внутришкольном или иных видах учета	1 балл за каждого снятого с учета учащегося		
		5.4. Организация питания в школе (охват)	70% - 75% – 2 балла 76% - 85% – 3 балла 86% - 100% – 4 балла		
		5.5. Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием, в том числе и на платной основе	от 60-70% – 1 балл от 71-80% – 2 балла от 81-100% – 3 балла		
		5.6. Результативность деятельности классного руководителя по формированию ЗОЖ	Доля обучающихся, зарегистрированных на платформе ВФСК ГТО от 50 до 59% – 1 балл; от 60-69% – 2 балла; от 70% и более – 3 балла		
		5.7. Отсутствие в течение года фактов нарушения ПДД и травматизма	отсутствие – 5 баллов		
		5.8. Результативность деятельности классного руководителя по	от 40% до 50% – 1 балл от 51 до 60% – 2 балла более 60% – 3 балла		

		поддержке общественной активности обучающихся: РДШ, волонтеры, самоуправление, патриотические объединения, совет музея, юнармия, детская организация "Планета детства", отряды юные инспекторы движения, юные пожарные, юные экологи			
6	Исполнительная дисциплина	6.1. Своевременное заполнение документов строгой отчетности (личные дела, планы работы, рабочие программы, АСУ, мониторинг)	Своевременное – 2 балла		
		6.2. Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций	Наличие обоснованных жалоб у руководителя – снятие 5 баллов		

7.4.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии заместителям директора гимназии

№	Критерии и показатели эффективности деятельности	Характеристика показателя и оценка критерия	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
1. Эффективность процесса обучения				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла учащихся по предметам обязательной части учебного плана образовательной организации (далее - ОО) на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР (итоги учебного периода)	положительная динамика /сохранение значения – 5%	5%	полугодие (в течение полугодия)

1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР (осенняя сессия)	по одному предмету – 5%; по двум и более предметам – 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами)	выполнение показателя -10%		полугодие (разовая)
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)	50 - 75% - 5%; 76 - 100% -10%		полугодие (разовая)
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года)	100% - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков)	100% - 5%	5%	полугодие (в течение полугодия)
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ	10% - 15% - 5 %; более 15% - 10%	5%	полугодие (в течение полугодия)
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	по одному предмету/ по двум предметам - 5%	5%	полугодие (в течение полугодия)
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале	95% - 99% - 5%; 100% - 10%		полугодие (в течение полугодия)
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся	96% - 99% - 5%; 100% - 10%		полугодие (в течение полугодия)
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	100% выпускников - 5%		полугодие (в течение полугодия)
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	Отсутствие - 10%		полугодие (разовая)
1.13.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года	сохранение значения, по одному-двум предметам – 2,5%; по трем- четырем и более предметам - 5%;	2,5%	полугодие (в течение полугодия)

1.14	Доля награжденных медалью "За особые успехи в учении", которые подтвердили результат.	100% - 10%		полугодие (разовая)
1.15	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету(ам) по выбору не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших предмет(ы)	на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением министерства образования и науки Самарской области (далее - МОиН СО) на текущий период - 5%, выше - 10%		полугодие (разовая)
1.16	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	наличие - 5%		полугодие (разовая)
1.17	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций	на окружном уровне: 1 - 2 человека - 5%; 3 и более человек - 10%; на региональном уровне международном уровнях (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): - 10%	5%	полугодие (в течение полугодия)
1.18	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4 - 6 классов	80% - 100% -10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
1.19	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7 - 11 классов	10% - 20% - 5%; 21% и более - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
1.20	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 и более – 5 %; положительная динамика – 10%	5%	полугодие (в течение полугодия)
1.21	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и призерами	победители – 10%; призеры - 5%		полугодие (в течение полугодия)
1.22	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	100% обучающихся - 2%	2%	полугодие (полугодие (разовая))
1.23	Доля детей, обучающихся в 5 - 11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега"	до 5 - 5%, 6 и более - 10%,		полугодие (в течение полугодия)

2.Эффективность воспитательной работы				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению	100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (курулируемые параллели)	Отсутствие - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения "Школьная газета" и "Школьное телевидение")	до 50% от общего количества обучающихся - 5%; свыше 50% - 10%	5%	полугодие (в течение полугодия)
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне образовательного округа (муниципального образования), региона, РФ	образовательный округ (муниципальное образование) - 5%, региональный, российский - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования); региона; РФ	образовательный округ (муниципальное образование) - 5%; региональный, российский - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	Наличие - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.7	Наличие в ОО школьного музея и осуществление его деятельности	Паспортизированный музей -10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных ОО, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	на муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 5%; на уровне образовательного округа: 1 - 2 человека и более на всех уровнях - 10%		полугодие (в течение полугодия)
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	победы в окружных (муниципальных) или областных	5%	полугодие (в течение полугодия)

		конкурсах - 5%; победы на российских или международных конкурсах - 10%		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик - ученик; студент - ученик; работодатель - ученик	равна показателю, декомпозированно му образовательной организации, - 5%; выше показателя, декомпозированно го образовательной организации - 10%	5%	полугодие (в течение полугодия)
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	1 смена за учебный год - 10%;	10%	полугодие (разовая)
2.12	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	75% - 79% - 5%; 80% и более - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
2.13	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	более 70% - 10%	10%	полугодие (разовая)
3.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности ОО				
3.1	Распространение педагогического опыта ОО в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самой ОО	на уровне образовательного округа (муниципальном) 2,5%; на региональном уровне и др. уровнях – 5%	10%	полугодие (в течение полугодия)
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта	наличие – 5%		полугодие (в течение полугодия)
3.3	Наличие на сайте ОО постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений; наличие у ОО официальной страницы в социальных сетях	Интерактивное взаимодействие – 5%; Официальная страница – 5% (баллы могут суммироваться)		полугодие (в течение полугодия)
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –		полугодие (в течение полугодия)

		5%		
4.Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму	Реализация – 5%		полугодие (разовая)
4.2	Реализация профориентационной работы в рамках сотрудничества с СамГМУ, ТольяттиАзот, ОЗОН, ТГУ	Реализация – 5%		полугодие (в течение полугодия)
4.3	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6 – 11-х классов	в качестве участников: 1% и более – 5%;		полугодие (в течение полугодия)
4.4	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 5%	10%	полугодие (в течение полугодия)
4.5	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее», «Большая перемена»	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 10%		полугодие (в течение полугодия)
4.6	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 5%		полугодие (в течение полугодия)
5.Эффективность управленческой деятельности				
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся на уровне образовательного округа, на региональном уровне, на российском уровне	Наличие – 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	Отсутствие – 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
5.3	Результаты независимой оценки качества условий	Наличие – 5%		полугодие

	осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по образовательному округу			(разовая)
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год	сохранение позиции в «зеленой зоне» – 5%; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 10%		полугодие (разовая)
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на российском и/или региональном уровнях	Отсутствие – 5%		полугодие (разовая)
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	Отсутствие – 5%		полугодие (разовая)
6.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5 – 11-х классов	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период, - 5%		полугодие (в течение полугодия)
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся ОО во время образовательного процесса	Отсутствие – 5%		полугодие (в течение полугодия)
6.3	Положительная динамика социального здоровья	Наличие – 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
7.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие – 10 %	10 %	Полугодие (в течение полугодия)
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" ("Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации"), в общем числе педагогических работников	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 5%	5%	полугодие (в течение полугодия)
7.3	Результативность участия учителей в конкурсах	участие на уровне		полугодие

	профессионального мастерства	образовательного округа - 5%, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - 10%, участие на региональном уровне и др. уровнях - 10%		(в течение полугодия)
7.4	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 5%		полугодие (разовая)
7.5	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 5%	5%	полугодие (в течение полугодия)
8. Актуальные направления деятельности ОО для решения муниципальных задач				
8.1	Организация дистанционного обучения детей-инвалидов и обучающихся на дому по предметам учебного плана МБУ	Наличие - 4%	4%	полугодие (в течение полугодия)
8.2	Участие в реализации программ дуального обучения государственными образовательными учреждениями профессионального образования Самарской области	Участие - 4%		полугодие (разовая)
8.3	Организация работы службы примирения (медиации) в школе	Наличие - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
8.4	Доля обучающихся 7 - 11 классов, прошедших социально-психологическое тестирование, от общего количества обучающихся, подлежащих тестированию	Наличие - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
8.5	Наличие зарегистрированного объединения Российского движения школьников разного уровня	Наличие - 10%	10%	полугодие (в течение полугодия)
	Всего:			

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективная организация обеспечения требований санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии, учащихся гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний - 20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечаний – не начисляется	
Своевременное заполнение отчетов органов управления образованием.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Эффективное ведение документации	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие опозданий, не выходов на работу без уважительной причины	без замечаний -20% от оклада	1 раз в год
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Обеспечение выполнения требований пожарной и	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	

электробезопасности работников учреждения	замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов.	Экономия ресурсов в отчетном периоде по сравнению с прошедшим отчетным периодом.	Экономия достигнута - 20% от оклада	ежемесячно
		Экономия не достигнута - не начисляется	
Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора по АХР со стороны педагогов, работников и учащихся гимназии.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора по АХР со стороны педагогов, работников и учащихся гимназии.	без замечаний -20% от оклада	ежемесячно
		1 замечание -10% от оклада	
		более 1 замечания - не начисляется	
Отсутствие дней временной нетрудоспособности в оцениваемом периоде	Отсутствие дней временной нетрудоспособности в оцениваемом периоде	Отсутствие-20% от оклада	ежемесячно
		Наличие -10% от оклада	
Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	Подготовка учреждения к новому учебному году в срок	Размер не ограничен	1 раз в год

7.4.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера , премии работникам бухгалтерии гимназии

Наименование выплаты: Премия за высокие результаты работы

Условия получения выплаты: Надлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка

Должность: Главный бухгалтер

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективная организация постановки и ведения бухгалтерского учета	Отсутствие фактов приема первичных учетных документов, оформленных с нарушением норм действующего законодательства (отражением не всех реквизитов, предусмотренных унифицированной формой документа (при отсутствии унифицированной формы - обязательных реквизитов, предусмотренных инструкцией по бюджетному учету) отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств с нарушением норм действующего законодательства отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно

	Отсутствие фактов несвоевременного перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в кредитные организации, средств на финансирование капитальных вложений, задолженности перед поставщиками, подрядчиками, покупателями, работниками; отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного периода отсутствие наличие по вине работника 1 факт и более	25% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного оформления бухгалтерских документов для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного копирования электронных баз данных (1С) бухгалтерской информации для резервного хранения - отсутствие - наличие 1 факт - наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
	Наличие рациональных предложений по повышению эффективности ведения бухгалтерского учета, улучшения результатов финансовой деятельности, устранения потерь и непроизводительных затрат - за каждое рациональное предложение	до 100%	по мере поступления рациональных предложений
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам бухгалтерского, налогового, статистического учета и отчетности	до 100%	по факту проведения проверки
Эффективная организация постановки и ведения налогового	Отсутствие фактов несвоевременного формирования регистров налогового учета отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно

учета	Отсутствие фактов несвоевременного оформления регистров налогового учета для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
Эффективна я организация составления и предоставле ния отчетности	Использование современных методов предоставления отчётности по телекоммуникационным средствам связи	5%	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности в установленном порядке	11% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежекварталь но ежегодно
	Отсутствие фактов предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности с ошибками, с учетом существенности, а так же влекущими обязанность учреждения уплатить пени, штрафы	11% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежекварталь но ежегодно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления достоверной бухгалтерской информации внутренним и внешним пользователям	5%	ежемесячно
Эффективна я организация использован ия материально - технических ресурсов	Применение современных средств вычислительной и организационной техники, программного обеспечения, информационных технологий	5%	ежемесячно

Должность: Бухгалтер

Показатели эффективно сти деятельност и	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодично сть
--	---	--	---------------------------

Эффективна я организация постановки и ведения бухгалтерско го учета	Отсутствие фактов приема первичных учетных документов, оформленных с нарушением норм действующего законодательства (отражением не всех реквизитов, предусмотренных унифицированной формой документа (при отсутствии унифицированной формы - обязательных реквизитов, предусмотренных инструкцией по бюджетному учету) отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	20% 10% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств с нарушением норм действующего законодательства отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	20% 10% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	20% 10% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в кредитные организации, средств на финансирование капитальных вложений, задолженности перед поставщиками, подрядчиками, покупателями, работниками; отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	20% 10% -----	ежемесячно
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на конец отчетного периода отсутствие наличие по вине работника 1 факт и более	25% -----	ежемесячно

	Отсутствие фактов несвоевременного оформления бухгалтерских документов для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	20% 10% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного копирования электронных баз данных (1С) бухгалтерской информации для резервного хранения - отсутствие - наличие 1 факт - наличие 2 факта и более	10% 5% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного оформления документов по работе в комиссии по поступлению и выбытию активов, инвентаризационной комиссии -отсутствие -наличие 1 факт по вине работника -наличие 2 факта и более по вине работника	100% 50% -----	ежемесячно
	Наличие рациональных предложений по повышению эффективности ведения бухгалтерского учета, улучшения результатов финансовой деятельности, устранения потерь и непроизводительных затрат - за каждое рациональное предложение	до 100%	по мере поступления рациональных предложений
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам бухгалтерского, налогового, статистического учета и отчетности	до 100%	по факту проведения проверки
Эффективная организация постановки и ведения налогового учета	Отсутствие фактов несвоевременного формирования регистров налогового учета отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	59% 20% -----	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного оформления регистров налогового учета для передачи в архив в соответствии с утвержденной номенклатурой дел в учреждении отсутствие наличие 1 факт наличие 2 факта и более	41% 20% -----	ежемесячно

Эффективная организация составления и предоставления отчетности	Использование современных методов предоставления отчетности по телекоммуникационным средствам связи	10%	ежемесячно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности в установленном порядке	25% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежеквартально ежегодно
	Отсутствие фактов предоставления бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности с ошибками, с учетом существенности, а так же влекущими обязанность учреждения уплатить пени, штрафы	25% до 50 % до 100 %	ежемесячно ежеквартально ежегодно
	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления достоверной бухгалтерской информации внутренним и внешним пользователям	21%	ежемесячно
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	Применение современных средств вычислительной и организационной техники, программного обеспечения, информационных технологий	10%	ежемесячно

Наименование выплаты: Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Условия получения выплаты: Выполнение особо важных и ответственных работ

Должность: Главный бухгалтер, бухгалтер

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективное выполнение особо важных и ответственных работ	Достижение целей и выполнение поставленных задач - в установленные сроки ранее установленного срока	до 100% размер не ограничен	По мере выполнения особо важных и ответственных работ

Наименование выплаты: Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год

Условия получения выплаты: 1) Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде;

2) Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка в отчетном периоде.

Должность: Главный бухгалтер, бухгалтер

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (% от должностного оклада)	Периодичность
Эффективная организация труда	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	размер не ограничен	По итогам работы за месяц, квартал, год
	Интенсивность и напряженность работы		
	Повышение квалификации (посещение курсов, семинаров, конференций и др., самостоятельное изучение действующего законодательства, регламентирующего работу по занимаемой должности)		
	Применение в работе современных форм и методов организации труда		
	Отсутствие обоснованных жалоб от внутренних и внешних пользователей бухгалтерской информации		
	Улучшение коллективных результатов деятельности учреждения		
	Соблюдение профессиональной этики		

7.4.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера , премии работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала гимназии

Контрактный управляющий

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Соблюдение норм законодательства в сфере закупок	Закупка товаров работ, услуг в соответствии с требованиями 44-ФЗ. "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".	без замечаний - 50% от оклада	ежемесячно
		1 замечание - 10% от оклада	
		более 1 замечаний – не начисляется	

Отсутствие жалоб в контрольный орган.	Отсутствие жалоб в контрольный орган (ФАС) признанных обоснованными. Отсутствие предписаний по результатам проверок контролирующих органов.	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечание - 15% от оклада	
		более 2 замечания - не начисляется	
Эффективность документооборота	Соблюдение сроков на подготовку и размещение документации о закупке, сроков на заключение контрактов, Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству учреждения, в вышестоящие органы и иные органы, организации	без замечаний 50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Эффективная разработка плана графика закупок	Разработка плана графика закупок, внесение изменений в план график закупок в установленные сроки.	без замечаний 50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Эффективное выполнение приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	без замечаний 30% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	
Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных	без замечаний 30% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания 10% от оклада	
		более 2 замечаний не начисляется	

персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	данных.		
--	---------	--	--

Специалист по охране труда

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Своевременная разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Разработка велась Разработка не велась	- 70% от оклада 0%	ежемесячно
Своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесенных изменений в действующие нормы трудового права	Работа осуществлялась оперативно с опережением установленных сроков Работа не осуществлялась в установленные сроки	- 70% от оклада 0%	ежемесячно
Своевременность и качество составления отчетности, ведения документации по установленной форме	отсутствие замечаний наличие 1-2 замечания наличие 3 и более замечаний	70% от оклада 50% от оклада 0%	ежемесячно

Экономное и эффективное использование расходных материалов	отсутствие замечаний	70% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	50% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Эффективное и своевременное соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие замечаний	30% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	10% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации, качество выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	

Лаборант

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Своевременная и качественная предварительная подготовка приборов, ТСО, аппаратуры к проведению лабораторных работ.	отсутствие замечаний	70% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	50% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Эффективное участие в подготовке обучающихся, учителей к проведению научных конференций, семинаров	отсутствие замечаний	70% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	50% от оклада	

Использование видеоматериалов и информационных технологий, при проведении лабораторных работ.	наличие 3 и более замечаний	0%	
Эффективное и своевременное обеспечение обучающихся необходимым оборудованием, материалами, реактивами при проведении лабораторных работ	отсутствие замечаний	70% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	50% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Экономное и эффективное использование расходных материалов	отсутствие замечаний	70% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	50% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Своевременность и качество составления отчетности, ведения документации по установленной форме	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации, качество выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	

Эффективное и своевременное соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	отсутствие замечаний	30% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	10% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	

Секретарь, делопроизводитель

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности гимназии, делопроизводству	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Использование информационных технологий в ведении учёта и создании баз данных	Работа осуществлялась оперативно с опережением в установленные сроки	50% от оклада	ежемесячно
	Работа не осуществлялась в установленные сроки	0%	
Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей и работников гимназии на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	отсутствие замечаний	50% от оклада	ежемесячно
	наличие 1-2 замечания	30% от оклада	
	наличие 3 и более замечаний	0%	

Высокая исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний наличие 1-2 замечания наличие 3 и более замечаний	30% от оклада 10% от оклада 0%	ежемесячно
Повышенная интенсивность работы	отсутствие замечаний наличие 1-2 замечания наличие 3 и более замечаний	50% от оклада 30% от оклада 0%	ежемесячно
Своевременное предоставление информации для размещения на сайте МБУ, согласно требованиям законодательства	отсутствие замечаний наличие 1-2 замечания наличие 3 и более замечаний	30% от оклада 10% от оклада 0%	ежемесячно
Качественная работа с персональными данными	отсутствие замечаний наличие 1-2 замечания наличие 3 и более замечаний	50% от оклада 30% от оклада 0%	ежемесячно

Обслуживающий персонал гимназии

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты	Периодичность
Качественное проведение генеральных уборок	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний - 50% от оклада	ежемесячно
		1-2 замечания - 10% от оклада	
		более 2 замечаний – не начисляется	

Качественное проведение ежедневных уборок	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно	
		1-2 замечания - 10% от оклада		
		более 2 замечаний - не начисляется		
Участие в месячниках и субботниках по благоустройству территории	Уборка территории (земельного участка) гимназии, посадка цветов, содержание клумб.	без замечаний 50% от оклада	ежемесячно	
		1-2 замечания 10% от оклада		
		более 2 замечаний не начисляется		
Участие в подготовке гимназии к новому учебному году	(мойка окон, мойка плафонов светильников и пр.)	без замечаний - размер не ограничен	1 раз в год	
		1-2 замечания -20% от оклада		
		более 2 замечаний - не начисляется		
Своевременная уборка сан.узлов	Визуальная чистота. Отсутствие остаточной грязи и компонентов моющих и дезинфицирующих средств. Отсутствие заполненных урн. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, заведующими учебными кабинетами и других работников гимназии. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно	
		1-2 замечания -10% от оклада		
		более 2 замечаний -не начисляется		
Соблюдение правил	Соблюдение правил - САНПиН, ТБ, ПБ, внутреннего трудового распорядка	без замечаний -30% от оклада	ежемесячно	
		1-2 замечания -10% от оклада		
		более 2 замечаний - не начисляется		
Расширение зоны обслуживания	Уборка дополнительной площади, сверх установленной нормы.		размер не ограничен	ежемесячно

8. Формирование фонда оплаты труда за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг

8.1. Фонд оплаты труда за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг состоит из:

- базового фонда;
- стимулирующего фонда.

8.2. Базовый фонд оплаты труда состоит из фонда оплаты труда педагогических работников и фонда оплаты труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Оплата труда педагогических работников производится за фактически проведенные часы платных образовательных услуг исходя из стоимости 1 часа, утверждаемой учредителем при согласовании тарифов по платным образовательным услугам и утверждается приказом руководителя ежегодно.

Оплата труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в соответствии со штатным расписанием и табелем учета рабочего времени.

Доплата директору за оказание учреждением дополнительных платных услуг, оказываемых в соответствии с Уставом и утвержденным перечнем платных услуг производится в порядке и размере, определенном в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон.

8.3. Стимулирующий фонд оплаты труда включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), материальную помощь.

Размер стимулирующего фонда составляет 30% от базового фонда оплаты труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя на основании настоящего положения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Оплата труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности регламентируется трудовыми договорами (дополнительными соглашениями) в соответствии со штатным расписанием и тарификацией, утверждаемым руководителем учреждения на основании табеля учета рабочего времени.

8.4. Критерии и размеры стимулирующих выплат:

8.4.1. Учителям, осуществляющим классное руководство

Наименование	Критерий	Периодичность	Размер
Доплата за осуществление контроля за посещаемостью	Погашение задолженности по платным образовательным услугам на первое число месяца, следующего за месяцем оказания	Ежемесячно, за фактически отработанное время	100 руб.

занятий учащимися и по отсутствию задолженности учащихся по платным дополнительным образовательным услугам	услуг		
Выплата за работу по заключению договоров на оказание платных дополнительных образовательных услуг за период сентябрь-октябрь текущего учебного года	<p>Определяется как процентное соотношение числа заключенных договоров к общему числу учащихся в классе с коэффициентом 4, и составляет:</p> <p>при значении 50%-69% - 500 руб., 70%-89% - 750 руб., 90% и выше – 1000 руб.</p>	Единоновременно фиксированной суммой по результатам работы по заключению договоров на текущий учебный год	500 руб. 750 руб. 1000 руб.