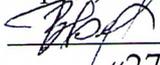


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

 В.Я. Бертов

«27» декабря 2024

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор гимназии

 В.И. Быстров

«27» декабря 2024



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ГИМНАЗИИ «ПЕРВАЯ УНИВЕРСИТЕТСКАЯ ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ АКАДЕМИКА
В.В. СОРОКИ»**

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного Гимназии «Первая университетская гимназия имени академика В.В. Сороки» учреждений (далее - Гимназия), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", постановление Администрации Великого Новгорода от 10.11.2021 № 5910 «Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода»; постановление Администрации Великого Новгорода от 20.12.2024 № 5432 «Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода» и постановление Администрации Великого Новгорода от 26.12.2024 № 5575 «Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода» .

1.2. Оплата труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.3. Оплата труда работников Гимназии предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и руководителя Гимназии в обеспечении результата деятельности Гимназии.

1.4. Оплата труда работников Гимназии включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Гимназии, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.6. Заработная плата работников Гимназии предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным

положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений, устанавливают работникам размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений).

(п. 1.7 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734)

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением и локальным нормативным актом Гимназии для работников Гимназии, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Гимназии (далее - комиссия Гимназии).

Состав и порядок деятельности комиссии Гимназии утверждается приказом директора Гимназии.

1.10. Фонд оплаты труда работников Гимназии формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Гимназии

2.1. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера Гимназии состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора Гимназии определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы Гимназии.

Должностной оклад директора Гимназии определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_п1 + Б_о \times К_п2 + Б_о \times К_сп1 + Б_о \times К_сп2) \times К_инд$, где:

$Д_о$ – должностной оклад директора Гимназии;

$Б_о$ - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 16 573 рубль);

$К_п1$ – повышающий коэффициент в зависимости от показателей Гимназии, характеризующих объем управления;

$К_п2$ – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности Гимназии;

$К_сп1$ и $К_сп2$ – коэффициенты специфики работы директора Гимназии;

$К_инд$ – коэффициент индексации (устанавливается в размерах и сроки в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода о бюджете Великого Новгорода на очередной финансовый год и на плановый период).

Показатели Гимназии, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении, от особенности деятельности Гимназии.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным Гимназии с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления

должностного оклада директора.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей Гимназии, характеризующих объем управления:

1	2	3	4
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		от 1001 до 1250 чел.	0,8
		свыше 1251 чел.	0,9

Для директора Гимназии, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1):

в учреждениях, реализующих семейные формы образования - 0,1;

в учреждениях, организующих обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, - 0,15;

2.3. Должностной оклад одного из заместителей директора (заместителя директора по учебной, учебно-методической работе) устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Гимназии, других заместителей директора - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Гимназии.

Должностной оклад главного бухгалтера Гимназии устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада директора Гимназии.

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада директору Гимназии является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии – приказ директора Гимназии на основании решения комиссии Гимназии.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", медали ордена "За заслуги перед Отечеством", ордена "За заслуги перед Отечеством" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.5.2. Размер выплаты директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за

ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для директора, заместителей директора, главного бухгалтера Гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), руководителю Гимназии устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада, заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада, либо в размере, установленном, директором Гимназии за каждый вид работ;

выплаты директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (СОУТ). Если по итогам СУОТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Гимназии без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Гимназии производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения директора, заместителя директора, главного бухгалтера Гимназии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию директора, заместителя директора, главного бухгалтера Гимназии, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для

директора, заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору Гимназии является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии – приказ директора Гимназии.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору Гимназии является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии – приказ директора Гимназии.

Размеры стимулирующих выплат директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал.

По решению директора Гимназии заместителям директора, главному бухгалтеру может быть установлена персональная стимулирующая выплата в зависимости от сложности и содержания выполняемой работы, наличия требуемой или необходимой квалификации.

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности директору Гимназии определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности Гимназии, подведомственной комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

Заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных Положением об оплате труда работников.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя директора Гимназии включают:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде – до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов – до 25 процентов должностного оклада;

своевременность и полноту подготовки отчетности и информации – до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера Гимназии включают:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-

хозяйственной деятельности Гимназии – до 25 процентов должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов, и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности Гимназии – до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности директору Гимназии определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Гимназии.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Гимназии проводится комиссией комитета не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия комитета рассматривает отчет директора Гимназии, поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Гимназии, согласовывает сумму баллов, набранных директором Гимназии, и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада. Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

2.7.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия и грамотами в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается до 100 процентов должностного оклада на основании решения комиссии комитета или комиссии Гимназии;

2.7.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

директору Гимназии - комиссией комитета;

заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии - комиссией Гимназии.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае если у директора, заместителя директора, главного бухгалтера Гимназии право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров;

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал директору Гимназии устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии устанавливается по решению комиссии Гимназии в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 1 к настоящему Положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Гимназии за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

юбилейных дат;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления директора, заместителя директора, главного бухгалтера Гимназии с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора Гимназии – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера Гимназии – директором Гимназии и оформляется приказом директора Гимназии;

2.8.2. В случае смерти директора, заместителей директора, главного бухгалтера Гимназии материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Гимназии на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора Гимназии – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера Гимназии – директором Гимназии и оформляется приказом Гимназии;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Гимназии, может предоставляться в пределах утвержденного для Гимназии фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов;

2.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Гимназии от приносящей доход деятельности директору Гимназии устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем в кратности до 4,5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

Постановлением Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734 в абзац второй пункта 2.10 внесены изменения, действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в кратности до 4 в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности учреждения.

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734)

Постановлением Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734 в таблицу пункта 2.10 внесены изменения, действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

п/п	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения
	Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики):		
	до 250 чел.	до 3,0	до 2,5
	от 251 до 500 чел.	до 3,5	до 3,0
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0	до 3,5
	свыше 1000 чел.	до 4,5	до 4,0

В случае создания нового учреждения и невозможности произвести расчет средней заработной платы по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения соответствующей заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшаются на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

3. Оплата труда работников Гимназии (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера Гимназии)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (оклад) (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ).

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 настоящего Примерного положения.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в

неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 настоящего Примерного положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ и не установленным настоящим Примерным положением, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (окладов, схем окладов), определяемых комиссией учреждения.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов (окладов),

ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6 158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6 465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	2 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель ¹ , руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор ² , учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12 951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификацион-	заведующий (начальник) струк-	9 737

¹Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

²Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

	ный уровень	турным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ³	
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10 700

3.3.2. Размеры минимальных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культработник, руководитель кружка	7 121
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	8 126
		главный библиотекарь	10 545

3.3.3. Размеры минимальных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		

³Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

1.1.	1 квалификационный уровень	архивариус, дежурный (по общезнанию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант,	6 158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6 465
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник	6 488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: архивом, канцелярией, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общезнанием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8 437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	9 737
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	7 080
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 788

3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9 468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10 415
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11 521

3.3.4. Размеры минимальных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4 919
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" ("старший по смене")	5 218
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный	профессии рабочих, по которым	5 590

	ный уровень	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 143
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 765
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 699

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ;

3.3.5. Размеры минимальных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными	5 442
2.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5 963
2.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6 273
2.3.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6 967

2.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	7 742
3.	ПКГ "Врачи и провизоры"		
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	9 429".

3.3.6. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9 441

3.3.7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 570
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	12 951
Заведующий библиотекой	10 546

3.3.8. Руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и в пределах фонда оплаты труда вправе самостоятельно установить должностные оклады (оклады) работникам учреждения, должности которых не включены ни в одну из ПКГ;

3.3.9. Руководитель учреждения вправе устанавливать повышенный размер должностного оклада (оклада) в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Перечень высококвалифицированных работников, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;
 выплаты за особенности работы в учреждении;

3.4.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждений и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится;

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня; в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит);

за сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в

соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада (оклада);

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области (размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353);

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс, учебную группу независимо от количества обучающихся в классе, учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более - 5 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее нормативной - 1 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью менее нормативной - из расчета 40 рублей в месяц за каждого обучающегося;

за работу по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более учреждениях) - 5 000 рублей ежемесячно;

в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки^{4, 5} - не менее 3;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями⁴ - не менее 3;

⁴Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁵Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками⁴ - не менее 3;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"⁴, - не менее 15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", - 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", - 35;

за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиационный центр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований⁴, - не менее 10;

в процентах к должностным окладам (окладам) за работу с детьми дошкольного возраста в следующих размерах:

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников⁵, - не менее 40;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель)⁴, - не менее 90;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта^{4, 5}:

за работу в классах, группах учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья - не менее 15;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах), - не менее 15;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта^{4, 5}:

⁴Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁵Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации, - не менее 15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - не менее 15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не

является родным, - не менее 5.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу);

3.5.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производится в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда работников учреждения.

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада (оклада).

Установление выслуги лет, дающей право на получение выплаты и определение ее размеров, осуществляется комиссией учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, но не реже одного раза в течение календарного года. Результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за выслугу лет, оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

3.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленных положением об оплате труда работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада (оклада) в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада (оклада). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты, установленными положением об оплате труда работников учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты об оценке выполнения показателей результативности деятельности, поданные работниками учреждения в письменном виде, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов от максимально возможного количества баллов;

3.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

за первую квалификационную категорию - 20;

за высшую квалификационную категорию - 25;

за наличие ученой степени - кандидат наук - 10;

за наличие ученой степени - доктор наук - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, за приобретение первичных профессиональных навыков с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, и получившим диплом с отличием, - 30;

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, - 25;

в течение пяти лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за наличие наград и поощрений государственного и ведомственного уровней (при наличии указанных наград (званий, поощрений) государственного и ведомственного (отраслевого) уровней одновременно выплаты не суммируются, а устанавливается большая из выплат):

орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 10;

наград и поощрений ведомственного (отраслевого) уровня, входящих в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта или входивших в различные периоды времени в систему награждения ведомственного (отраслевого) уровня сфер образования, культуры, спорта СССР и Российской Федерации, - 7.

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в размере:

за награждение (поощрение) орденами, знаками отличия, медалями, почетными званиями, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, - 100;

за награждение (поощрение) знаками отличия, медалями, почетными званиями, почетными грамотами ведомственного (отраслевого) уровня, входящими в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта Российской Федерации, - 50;

за поощрение почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней - в размере, установленном положением об оплате труда работников учреждения;

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда работников учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными по форме согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Критерии оценки эффективности деятельности могут быть разработаны с использованием примерного перечня показателей оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом, но не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премияльных выплат принимаются комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца, следующего за периодом установления выплаты, на основании предложений поданных:

заместителем руководителя учреждения - для установления размера премии руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения;

руководителями структурных подразделений - для установления размера премии остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных

подразделений.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику учреждения и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в размере не более 100 процентов должностного оклада (оклада):

- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- юбилейными датами (личными или учреждения) 50 и далее каждые 5 лет;
- в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;
- в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;
- в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения.

На основании предложений комиссии учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости дорогостоящего лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

3.6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в

подтверждение родства);

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов (окладов);

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном значении;

3.6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.7. Педагогическому работнику может быть установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере 10 000 рублей в соответствии с Порядком предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в муниципальных образовательных учреждениях Великого Новгорода, реализующих образовательные программы общего образования, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.03.2023 № 1215.

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема

работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

3.10. В случае задержки выплаты заработной платы работникам учреждений и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации."

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Первая университетская гимназия имени академика В.В. Сороки»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

ТАБЛИЦА №1

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместитель руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей учреждения
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения
1.5.	Участие учреждения в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях
1.6.	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, качество предоставления услуг
2. Главный бухгалтер	
2.1.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации
2.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения
2.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности
2.4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности
2.5.	Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности
2.6.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и организаций к финансово-хозяйственной деятельности учреждения
2.7.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного для учреждения
3. Педагогические работники	
3.1.	Воспитатель
3.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
3.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
3.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
3.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
3.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни

3.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
3.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
3.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
3.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
3.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
3.1.11.	Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
3.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
3.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов
3.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
3.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
3.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
3.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и прочими организациями
3.1.18.	Участие в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
3.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
3.1.20.	Положительные отзывы (администрации учреждения, родителей (законных представителей), педагогов других дошкольных образовательных учреждений, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
3.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН
3.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
3.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
3.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
3.1.25.	Обеспечение доступности среды
3.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
3.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и в дополнительных помещениях дошкольных образовательных учреждений
3.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
3.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
3.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом

	прав детей и родителей (законных представителей)
3.1.31.	Посещаемость детьми группы
3.1.32.	Сохранность контингента
3.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
3.1.34.	Умение работать в команде
3.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
3.1.36.	Помощь в организации и проведении мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
3.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
3.1.38.	Выполнение поручений администрации учреждения, участие в работе общественных комиссий и органов
3.2.	Учитель
3.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
3.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях
3.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
3.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
3.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
3.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
3.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
3.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса
3.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки "4" и "5"
3.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
3.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс
3.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс
3.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
3.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
3.2.15.	Организация работы с социально неблагополучными семьями
3.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
3.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
3.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
3.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
3.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
3.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в учреждении
3.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
3.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
3.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического

	опыта
3.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
3.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
3.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
3.2.28.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
3.2.29.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
3.2.30.	Организация работы по участию обучающихся в спартакиаде по физической культуре
3.2.31.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр-конкурс по физической культуре
3.2.32.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
3.3.	Педагог-психолог
3.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
3.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
3.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
3.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы
3.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
3.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
3.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
3.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
3.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
3.3.10.	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
3.3.11.	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику правонарушений
3.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик"
3.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
3.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
3.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы учреждения
3.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
3.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и (или) развитие соответствующей сферы обучающихся
3.3.18.	Позитивные отзывы о работе педагога-психолога от родителей (законных

	представителей) обучающихся
3.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
3.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
3.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами учреждения
3.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
3.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
3.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам
3.3.25.	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации
3.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения
3.4.	Социальный педагог
3.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
3.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
3.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
3.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в учреждении
3.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
3.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
3.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
3.4.8.	Участие в работе учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
3.4.9.	Участие в работе учреждения, направленной на профилактику правонарушений
3.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
3.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально значимые виды деятельности
3.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
3.4.13.	Снижение числа обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
3.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
3.4.15.	Позитивные отзывы о профессиональной деятельности социального педагога от родителей (законных представителей) обучающихся
3.4.16.	Участие в профессиональных конкурсах по профилю деятельности
3.4.17.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах,

	конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
3.4.18.	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам
3.4.19.	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации
3.4.20.	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения
3.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
3.5.1.	Ведение необходимой документации
3.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
3.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
3.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
3.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
3.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями (законными представителями)
3.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
3.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
3.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы учреждения
3.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
3.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых учителем-логопедом, учителем-дефектологом, направленных на коррекцию и (или) развитие соответствующей сферы обучающихся
3.5.12.	Позитивные отзывы о профессиональной деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога от родителей (законных представителей) обучающихся
3.5.13.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
3.5.14.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
3.5.15.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
3.5.16.	Наличие системы самообразования по актуальным для учреждения проблемам
3.5.17.	Наличие публикаций в изданиях (газеты, журналы), выступления в средствах массовой информации
3.5.18.	Участие в опытно-экспериментальной работе учреждения
3.6.	Педагог дополнительного образования
3.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
3.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
3.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
3.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной

	ориентации и допрофессиональной подготовки
3.6.5.	Информационная компетентность
3.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
3.6.7.	Участие в системе методической работы
3.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
3.7.	Тренер-преподаватель
3.7.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ
3.7.2.	Сохранность контингента
3.7.3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы
3.7.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в учреждение
3.7.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
3.7.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)
4. Помощник воспитателя	
4.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
4.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН
4.3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт, подготовка к праздникам для воспитанников)
4.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
4.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников учреждения
5. Медицинские работники	
5.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния
5.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима
5.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся
5.4.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников
5.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды в учреждении
6. Заведующий библиотекой, библиотекарь	
6.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в учреждении
6.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
6.3.	Высокое качество проведения мероприятий для обучающихся и сотрудников учреждения (экскурсий, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков и т.д.)
6.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
6.5.	Образцовое содержание библиотеки
7. Бухгалтер	

7.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
7.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
7.3.	Своевременное представление информации и расчетов по запросам учреждения по вопросам финансового обеспечения деятельности учреждения
7.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
7.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8. Инженер-программист	
8.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в учреждении. Качество выполнения работ по направлению деятельности
8.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети учреждения
8.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
8.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети Интернет
9. Водитель	
9.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
9.2.	Соблюдение правил дорожного движения
9.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
9.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
10. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)	
10.1.	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
10.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
10.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
10.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
10.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками учреждений
10.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
10.7.	Активное участие в подготовке учреждения к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
10.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
11. Шеф-повар	
11.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
11.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
11.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

11.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
11.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
11.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
12. Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)	
12.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения
12.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
12.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
12.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
12.5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт)
12.6.	Выполнение особо важных заданий в пределах должностных обязанностей
13. Обслуживающий персонал	
13.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории
13.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
13.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
13.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
13.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении
13.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации учреждения, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся".

ТАБЛИЦА №2

Учитель (качественные показатели результативности, оцениваемые за календарный год)			
№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Количество баллов
1	Результативность участия в олимпиадах	Подготовка призеров олимпиад (Надбавка устанавливается за каждого учащегося)	х
		Школьный этап	1
		Муниципальный этап	2
		Региональный этап	4
		Российский этап	10
		Подготовка победителей (Надбавка устанавливается за каждого учащегося)	х
		Школьный этап	2
		Муниципальный этап	4
		Региональный этап	6
		Российский этап	10
2	Результативность участия в предметных независимых	Выше городского-	1
		Выше областного-	2
		Выше российского-	3

	тестированиях		
3	Результативность проведения внеурочных мероприятий по предмету (личное участие педагога и детей, за каждого победителя, призера, лауреата или команду) Для учителей предметников Кроме научно-исследовательской деятельности	участие во внеурочных мероприятиях по предмету, конкурсах, конференциях, соревнованиях всех уровней (класс или команда) накопительная	1
		Проведение внеурочных мероприятий накопительная	1
		Результативность участия	
		Гимназия (класс или команда) победители	2
		Город (призеры, победители)	4
		Область (призеры, победители)	6
		РФ (призеры, победители) с учетом статуса олимпиады	6-8
4	Методическая деятельность педагога	открытые уроки, мастер-классы накопительная	2
		участие(выступление) в семинарах и педагогических советах гимназии	2
		Участие(выступление) семинарах(веб-семинарах) методических служб, НИРО вне гимназии накопительная	2
		участие в работе сетевых предметных сообществ, творческих группах накопительная	2
		публикации: научно- методический сборник "Наставник", веб-публикации: (не суммируется)	2 +2
		создание и представление цифровых образовательных ресурсов	2
		разработка различных методических продуктов (в течение года создания)	2
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	разработка и реализация социальных проектов	3
		сотрудничество с общественными организациями	3
		участие в жюри конкурсов различных уровней	1
		участие в экспертных советах	1
6	Подготовка и проведение воспитательных мероприятий (за команду) или учащегося для классных руководителей	участие во внеурочных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях всех уровней: гимназия вне гимназии	1+1
		Результативность участия	
		гимназия	1
		город	2
		область	3
	РФ	4	

7	Классное руководство	5, 9, 11 классы	4
		6,7,8,10	3
8	Результативность научно-исследовательской деятельности обучающихся (гимназический и муниципальный уровень)	участие	1
		лауреат	2
9	Уровень физической подготовленности учащихся	Учителям физической культуры, имеющим результат уровня физической подготовленности учащихся по итогам весеннего тестирования равный показателю, утвержденному комитетом образования или выше его.	0 ÷ 2
10	Наставничество	методическая помощь молодым специалистам, наставничество, организация педпрактики	3
11	Профессиональные конкурсы	городской уровень:	
		участие	1
		призовое место	2
		победитель	3
		областной уровень:	
		участие	2
призовое место	3		
победитель	4		
российский уровень:			
участие	3		
призовое место	4		
победитель	5		

Порядок установления надбавок педагогическим работникам (таблица №2)

Педагогическим работникам гимназии за особые достижения в профессиональной деятельности устанавливаются следующие качественные показатели, по которым выплачивается стимулирующая годовая надбавка.

Распределение выплат:

1. Распределение стимулирующего фонда на годовую надбавку осуществляется один раз в год за период: январь- декабрь «Сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников» (Приложение 1), протокола рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических работников (Приложение 2) и приказа директора.
2. Педагоги гимназии представляют результаты *самооценки* своей деятельности в соответствии с критериями и показателями (Приложение 3). Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на рабочую комиссию по оценке выполнения утвержденных критериев и

показателей результативности и эффективности работы педагогических работников.

3. Критерии и показатели для установления надбавок рассматриваются на общем собрании коллектива, Совете гимназии и утверждаются директором гимназии.
4. Распределение стимулирующего фонда в период срока действия приказа по надбавкам может быть пересмотрено при грубом нарушении пунктов распределения выплат по заявлению рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических работников с указанием причин уменьшения или снятия надбавки. На основании заявления пишется приказ директором.

Педагогическим работникам не являющимся молодыми специалистами, принятыми на работу в гимназию, находившимся в длительном отпуске, длительной командировке или на длительном лечении (6 или более месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются в следующий период, указанный выше в пункте 1 после даты начала работы (зафиксированной в таблице учета рабочего времени).

5. Ориентиром для разработки критериев и показателей деятельности педагогов является механизм реализации критериальной оценки программ развития образования разного уровня, благодаря которым имеется возможность сопоставлять значения показателей педагогов гимназии со средними показателями разного уровня.

Педагогическим работникам гимназии надбавки устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом;
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле:
общий фонд *надбавок* педагогов делим на сумму баллов всех педагогов;
- в) определение суммового выражения надбавки:

стоимость одного балла умножаем на число полученных баллов педагогом.

Формула для расчета стимулирующих выплат:

$$P_{\text{в}} = \frac{N}{Y_1 + Y_2 + \dots + Y_n} * K_{\text{б}}$$

Где $P_{\text{в}}$ -стимулирующая выплата;

N -норматив финансирования, выделенной на поощрительные выплаты;

$K_{\text{б}}$ –количество баллов, набранных педагогическим работником.

Y_1 - количество баллов набранных 1 педагогом, Y_2 - вторым, ..., Y_n - n педагогом.

Педагог, набравший ноль баллов поощрительных выплат не получает.

Выплаты за эффективность и результативность деятельности проводятся при наличии соответствующих для этого финансовых средств.

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Первая университетская гимназии имени академика В.В. Сороки» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на 20__ г. за период работы с «01» января 20__ г. по «31» декабря 20__ г.
(указывается период работы)

№ п/п	ФИО	Номер показателя											всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» 20__ г.

Председатель рабочей комиссии
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

Приложение 3

ПРОТОКОЛ

Утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Первая университетская гимназии имени академика В.В. Сороки» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на год 20__ г. за период работы с «01» января 20__ г. по «31» декабря 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических работников МАОУ «Гимназии №1» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с «01» января 20__ г. по «31» декабря 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за год 20__ г.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

«__» _____ 20__ г.

Отделение _____

ФИО педагога _____

Таблица
качественных показателей результативности учителей, оцениваемых за
год

_____ 20__ г.

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Количество баллов	самоанализ	Экспертная оценка	Итоговая оценка
1	Результативность участия в олимпиадах	Подготовка призеров олимпиад (Надбавка устанавливается за каждого учащегося)	х			
		Школьный этап	1			
		Муниципальный этап	2			
		Региональный этап	4			
		Российский этап	10			
		Подготовка победителей (Надбавка устанавливается за каждого учащегося)	х			
		Школьный этап	2			
		Муниципальный этап	4			
		Региональный этап	6			
		Российский этап	10			
2	Результативность участия в предметных независимых тестированиях	Выше городского-	1			
		Выше областного-	2			
		Выше российского-	3			
3	Результативность проведения внеурочных мероприятий по предмету (личное участие педагога и детей, за каждого победителя, призера, лауреата или команду) Для учителей предметников Кроме научно-исследовательской деятельности	участие во внеурочных мероприятиях по предмету, конкурсах, конференциях, соревнованиях всех уровней (класс или команда) накопительная	1			
		Проведение внеурочных мероприятий накопительная	1			
		Результативность участия				
		Гимназия (класс или команда) победители	2			
		Город (призеры, победители)	4			
		Область (призеры, победители)	6			
		РФ (призеры, победители) с учетом статуса олимпиады	6-8			

4	Методическая деятельность педагога	открытые уроки, мастер-классы накопительная	2			
		участие(выступление) в семинарах и педагогических советах гимназии	2			
		Участие(выступление) семинарах(веб-семинарах) методических служб, НИРО вне гимназии накопительная	2			
		участие в работе сетевых предметных сообществ, творческих группах накопительная	2			
		публикации: научно- методический сборник "Наставник", веб-публикации: (не суммируется)	2 +2			
		создание и представление цифровых образовательных ресурсов	2			
		разработка различных методических продуктов (в течение года создания)	2			
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии у обучающихся, родителей, общественности	разработка и реализация социальных проектов	3			
		сотрудничество с общественными организациями	3			
		участие в жюри конкурсов различных уровней	1			
		участие в экспертных советах	1			
6	Подготовка и проведение воспитательных мероприятий (за команду) или учащегося для классных руководителей	участие во внеурочных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях всех уровней: гимназия вне гимназии	1+1			
		Результативность участия				
	гимназия	1				
	город	2				
	область	3				
РФ	4					
7	Классное руководство	5, 9, 11 классы	4			
		6,7,8,10	3			
8	Результативность научно-исследовательской деятельности обучающихся	участие	1			
		лауреат	2			

	ся (гимназический и муниципальный уровень)					
9	Уровень физической подготовленности учащихся	Учителям физической культуры, имеющим результат уровня физической подготовленности учащихся по итогам весеннего тестирования равный показателю, утвержденному комитетом образования или выше его.	0÷2			
10	Наставничество	методическая помощь молодым специалистам, наставничество, организация педпрактики	3			
11	Профессиональные конкурсы	городской уровень: участие	1			
		призовое место	2			
		победитель	3			
		областной уровень: участие	2			
		призовое место	3			
		победитель	4			
		российский уровень: участие	3			
		призовое место	4			
		победитель	5			

Подпись учителя _____ / _____ /

Дата: _____