

СОГЛАСОВАНО

На заседании Управляющего совета
Протокол № 5
«27» января 2025г.

ПРИНЯТО

Общим собранием
Протокол № 4
от «27» января 2025г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
_____ Ж.П.Сидорова
Протокол № 3 от «27» января 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор MAOY гимназии №55
_____ **Е.Ю.Черемных**
Приказ № 47/о от «27» января 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников MAOY гимназии №55 им.Е.Г.Вёрсткиной г. Томска

I. Общие положения

1.1 «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда MAOY гимназии №55 им.Е.Г.Вёрсткиной г.Томска» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников MAOY гимназии №55 им.Е.Г.Вёрсткиной г. Томска (далее – гимназия) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач гимназии в процессе реализации Федеральных государственных образовательных стандартов.

1.2 Настоящее Положение является локальным нормативным актом гимназии, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам гимназии за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, заданных Федеральными государственными образовательными стандартами, высокое качество работы, напряжённость труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.2021 № 1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 09.08.2024 № 68 «Об установлении Порядка начисления и выплаты ежемесячных надбавок к должностному окладу педагогическим работникам, имеющим почетные звания, ежемесячных доплат к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, имеющим почетные звания, ежемесячных выплат педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), имеющим почетные звания»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Постановлением Администрации Томской области от 26.06.2017 № 238а «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования за счет средств областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующих по решению

уполномоченного органа исполнительной власти, осуществляющего государственное управление в сфере общего образования, 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»;

- Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам гимназии, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. Общий объём всех выплат работникам гимназии максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы гимназии.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с настоящим Положением с учётом мотивированного мнения представительного органа работников гимназии из фонда экономии средств.

1.7. В особых случаях из фонда экономии средств гимназии по заявлению работника гимназии с учетом мотивированного мнения представительного органа гимназии приказом директора гимназии оказывается материальная помощь. Оказание данной помощи регламентируется отдельным локальным актом гимназии.

II. Виды материального стимулирования

2.1. В целях поощрения работников в гимназии применяются следующие виды материального стимулирования:

- персональные надбавки стимулирующего характера;
- ежемесячные надбавки стимулирующего характера;
- премии.

2.2. Премии работникам гимназии устанавливаются:

- 2.2.1. За качественную и результативную работу, за работу без замечаний за отчетный период, за проявление инициативы, направленной на улучшение качества труда в гимназии. Данная премия устанавливается работнику гимназии по итогам работы за отчетный период в размере не более 8 000 рублей.
 - 2.2.2. За успешное и эффективное выполнение наиболее важных и сложных видов деятельности, порученных работнику на период и закреплённых приказом директора гимназии. Данная премия устанавливается работнику гимназии по итогам выполнения важных и сложных видов деятельности в размере не более 8 000 рублей.
 - 2.2.3. За дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. Данная премия устанавливается работнику гимназии на период выполнения порученного объема работы с ежемесячной выплатой в размере не более 3-х должностных окладов.
 - 2.2.4. За участие в подготовке гимназии к новой учебной четверти, к новому учебному году. Данная премия устанавливается работнику гимназии на период выполнения порученного объема работы в размере не более 3-х должностных окладов.
- 2.3. Премии работникам гимназии устанавливаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии:
- 2.3.1. За добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя, Дня старшего поколения, 23 февраля, 8-го марта, Нового года в размере 600 рублей.
 - 2.3.2. За добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере 2 000 рублей.
 - 2.3.3. За долголетний труд и в связи с уходом на пенсию в размере 3 000 рублей.

2.4. В пределах фонда оплаты труда гимназии сумма премии, указанной в п.п. 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3. настоящего Положения, может быть увеличена по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.

2.5. Премии, указанные в п.п.2.2.1., 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4. настоящего Положения, устанавливаются работникам гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии в соответствии критериям эффективности профессиональной деятельности для каждой категории работников, позволяющих оценить результативность и качество его работы

III. Формирование фонда стимулирования гимназии

3.1 Формирование фонда стимулирующих выплат работникам гимназии осуществляется в пределах объема финансовых средств на текущий финансовый год.

3.2. Фонд стимулирующих выплат работникам гимназии формируется в пределах средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования и внебюджетных средств (доходы, полученные от платных образовательных услуг).

IV. Порядок, условия и периодичность стимулирующих выплат

4.1. Работникам гимназии могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за качественно выполненную порученную работу, качественное выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. При установлении работникам гимназии стимулирующих выплат учитываются следующие параметры оценки их труда:

4.2.1. Степень важности выполненной работы.

4.2.2. Качество выполненной порученной работы.

4.2.3. Оперативность выполнения порученной работы.

4.2.4. Интенсивность труда при выполнении порученной работы.

4.2.5. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственности за конечный результат при выполнении порученной работы.

4.2.6. Выполнение особо важной работы, большой личный вклад в развитие различных направлений деятельности гимназии.

4.2.7. Результативность инновационной и исследовательской работы, оформленной методическими пособиями, представленными на семинарах, конференциях и других событиях разного уровня.

4.2.8. Активное участие в общественной жизни гимназии и др.

4.3. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам гимназии служат материалы, подготовленные:

- Заместителями директора - на педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал.
- Заведующим хозяйством гимназии - на младший обслуживающий персонал и учебно-вспомогательный персонал.

4.4. Стимулирующие выплаты (премии) работникам гимназии, уволенным в отчетном квартале, не начисляются.

4.5. Стимулирующие выплаты (премия) работникам гимназии, указанные в п.п. 2.2.1. 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4. настоящего Положения, могут быть снижены на 100 % в случае наложения на работника гимназии дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, оформленного надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

4.6. Стимулирующие выплаты (премия) работникам гимназии, указанные в п.п. 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4. настоящего Положения, могут быть снижены на 50 % в случае наложения на работника гимназии дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, оформленного надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

4.7. Снижение стимулирующих выплат (премии) за отчетный период работнику гимназии осуществляется по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии (далее – Комиссия), принятому с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии (далее – профсоюзный комитет гимназии). Решение Комиссии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета гимназии утверждается приказом директора гимназии.

4.8. Размер стимулирующих выплат работникам гимназии устанавливается Комиссией с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии дифференцированно по мониторинговой карте Критериев эффективности профессиональной деятельности работников гимназии в соответствии с их личным вкладом в процесс выполнения качественных показателей работы гимназии, за высокое качество работы, эффективное решение поставленных целей и задач гимназии в разных направлениях деятельности образовательного учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться ежемесячно, с иной периодичностью, в несколько этапов:

<i>Этапы</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Сроки установления выплат</i>
Ежемесячные выплаты	Ежемесячно	С 25 по 30 число текущего месяца
Квартальные выплаты	Ежеквартально	С 25 по 30 число марта, июня, сентября, декабря
За полугодие	Каждые полгода	С 25 по 30 число июня, декабря
За год	Каждый год	С 25 по 30 число декабря

4.10. Стимулирующие выплаты за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника гимназии, могут производиться ежемесячно, устанавливаться на учебный год или на время выполнения порученной работы.

V. Размер стимулирующих выплат

5.1. Работникам может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в гимназии и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

5.2. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии, и не могут превышать 18000 рублей для всех работников гимназии за исключением работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих.

5.3. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 14000 рублей.

5.4. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

5.5. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Локальным нормативным актом, принимаемым гимназией с учетом мнения профсоюзного комитета, утверждается перечень этих работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей.

5.6. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

5.7. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам гимназии в следующих случаях:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – в размере 2000 рублей;

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...» – в размере 5000 рублей;
- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...» – в размере 6000 рублей.

5.8. Педагогическим и руководящим работникам гимназии, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник общего образования», «Отличник образования» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников гимназии - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, в размере 1000 рублей.

5.9. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 3000 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.10. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

5.11. В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в п.п. 5.7, 5.8, 5.9 настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных добавок стимулирующего характера, перечисленным в п.п. 5.7, 5.8, 5.9 настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом гимназии.

5.12. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя в размере не менее 1000 рублей, при условии, что количество обучающихся в классе (классе-комплекте) равно двадцати пяти (из расчета – 40 рублей за человека). В случае увеличения (уменьшения) количества учащихся в классе (классе-комплекте) размер данного вознаграждения изменяется пропорционально количеству обучающихся.

5.13. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета дополнительно к ежемесячной надбавке стимулирующего характера, указанной в п.5.12. настоящего Положения. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам гимназии выплачивается в размере 5000 рублей, но не более двух выплат данного ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам гимназии за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программах, включая адаптированные основные общеобразовательные программы.

5.14. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 лет до назначения пенсии по старости или за выслугу лет – 1000 рублей.

5.14.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

5.14.2. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.15. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию со дня присвоения данной квалификационной категории:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

5.15.1. Начисление и выплата ежемесячной надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию производится по основному месту работы.

5.15.2. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию назначается пропорционально отработанному времени.

5.15.3. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

5.15.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию назначается на срок действия данной квалификационной категории.

5.15.5. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников гимназии сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия гимназии на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

5.15.6. Сохранение надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию производится на основании заявления работника, поданного директору гимназии в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии.

5.16. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за работу с детьми:

5.16.1. Индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров) в размере:

Требования к квалификации	Размеры выплат за 1 час работы (руб.)
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	34,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	37,82
I квалификационная категория	40,86
высшая квалификационная категория	43,89
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86

5.16.2. За работу с детьми со сложными дефектами речи в размере:

Требования к квалификации	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,2
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	34,04
I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	36,77
высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	39,5
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	42,63
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	45,77

5.16.3. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки стимулирующего характера, указанной в п.п. 5.16.1. и п.п. 5.16.2. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц.

5.17. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за работу в гимназии, размер которой определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц:

Требования к квалификации	Размеры выплат за 1 час работы (руб.) при норме часов в неделю (18ч.)	Размеры выплат за 1 час работы (руб.) при норме часов в неделю (20ч.)	Размеры выплат за 1 час работы (руб.) при норме часов в неделю (36ч.)
Учитель			
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	18,09		
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	19,89		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	21,83		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	23,98		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	26,24		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	28,37		
I квалификационная категория	30,64		
высшая квалификационная категория	32,92		
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	35,53		
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	38,14		
Учитель-логопед			
высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы		17,90	

высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		19,65	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		21,58	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет		23,62	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)		25,53	
I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)		27,58	
высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)		29,63	
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности		31,97	
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности		34,33	
Педагог-психолог			
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы			9,95
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет			10,92
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет			11,99
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет			13,12
II квалификационная категория			14,18
I квалификационная категория			15,32
высшая квалификационная категория			16,46
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности			17,76
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности			19,07

Педагог дополнительного образования			
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	18,09		
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	19,89		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	21,83		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	23,98		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	26,24		
II квалификационная категория	28,37		
I квалификационная категория	30,64		
высшая квалификационная категория	32,92		
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	35,53		
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	38,14		
Преподаватель-организатор ОБЗР			
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет			9,95
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет			10,92
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности от 2 до 5 лет, либо среднее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет			11,99
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет			13,12
II квалификационная категория			14,18
I квалификационная категория			15,32
высшая квалификационная категория			16,46
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности			17,76
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности			19,07

Социальный педагог, педагог-библиотекарь, методист			
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет			9,95
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет			10,92
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет			11,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет			13,12
II квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет			14,18
I квалификационная категория			15,32
высшая квалификационная категория			16,46
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности			17,76
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности			19,07

5.18. Работникам гимназии также могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер
Педагогический персонал		
5.18.1.	За проверку тетрадей: - 1-4 классы - по русскому языку и литературе - по математике - по иностранному языку, истории, обществознанию, географии, биологии, химии, физике, ИКТ	За ставку (без часов внеурочной деятельности) 1100 руб. 1500 руб. 1500 руб. 750 руб.
5.18.2.	За заведование - кабинетом обслуживающего труда, мастерскими, лекционным залом, книжным хранилищем, библиотечно-информационным центром - спортивным залом, гимнастическим залом, лыжной базой, кабинетами химии, физики, биологии, информатики	900 руб. 600 руб.

	- другими учебными кабинетами	300 руб.
5.18.3.	За руководство методическим объединением педагогов	3000 руб.
5.18.4.	За организацию и контроль дотационного питания	3000 руб.
5.18.5.	За организацию и руководство работой педагогического персонала и обучающихся в рамках реализации модулей Программы воспитания гимназии	3000 руб.
5.18.6.	За организацию работы по реализации комплексных проектов гимназии «Выставки моей души», «В гимназии как дома», «ДРУГ_55», «Право на выбор», «В гостях у книжки» и др.	2500 руб.
5.18.7.	За организацию и руководство гимназической «Службой сопровождения детей с ОВЗ и детей-инвалидов»	4000 руб.
5.18.8.	За работу с расписанием гимназии	8000 руб.
5.18.9.	За организацию системного взаимодействия с ВУЗами города в рамках сетевого партнерства	1500 руб.
5.18.10.	За развитие коллективно-творческой деятельности (реализация городских и областных программ воспитания и социализации)	1000 руб.
5.18.11.	За организацию и проведение спортивных соревнований различного уровня (район, город, область) в рамках круглогодичной спартакиады «Здоровое поколение», а также организацию и проведение испытаний (теста) комплекса ГТО	2000 руб.
5.18.12.	За руководство проблемно-творческими и проектными группами в рамках реализации Программы развития гимназии	2000 руб.
5.18.13.	За организацию работы по ведению социальных сетей гимназии ВК, Одноклассники	3000 руб.
5.18.14.	За организацию работы в рамках различных автоматизированных информационных систем	2000 руб.
5.18.15.	За руководство профсоюзным комитетом	4500 руб. (разовая выплата по итогам года)
5.18.16.	За организацию исследовательской и экспериментальной работы обучающихся на базе Библиотечно-информационного центра гимназии, подготовку материалов на семинары, конференции, заседания Педагогических советов и др., а также проведение библиотечных уроков в рамках общегимназического проекта «Время читать!»	5000 руб.
5.18.17.	За активное участие в работе гимназического «Клуба молодого учителя» и системное внедрение в образовательный процесс современных педагогических технологий, инноваций начинающими педагогами	1500 руб.
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал		
5.18.18.	За работу с Социальным фондом России по оформлению пенсионных и других документов	2000 руб.
5.18.19.	За работу с архивом гимназии	2500 руб.
5.18.20.	За организацию воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе	2000 руб.
5.18.21.	За обработку статистических данных	2500 руб.
5.18.22.	За организацию работы в различных автоматизированных информационных системах («Сетевой город», «СБИС», «ВУБ-20», «Система сбора отчетности» (РОССТАТ), «Паспорт школы», ЕГИССО и др.)	5000 руб.
5.18.23.	За выполнение функций администратора официального сайта гимназии, подготовку	6000 руб.

	материалов для сайта, оформление документов и отчетов за соответствующие периоды	
5.18.24.	За организацию и контроль дотационного питания, в т.ч. оформление текущей и отчетной документации, а также за своевременное и оперативное приведение раздела официального сайта гимназии «Ежедневное меню» в соответствие с действующим законодательством РФ	12000 руб.
5.18.25.	За общий стаж работы в гимназии (сотрудникам, для которых гимназия является основным местом работы): <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет • от 5 до 10 лет • от 10 лет и более 	600 руб. 800 руб. 1000 руб.
5.18.26.	За техническое сопровождение систем электронного документооборота (ЕГИССО, ФРДО, СБИС, bas.gov и др.), а также консультационную деятельность	5000 руб.
5.18.27.	За сопровождение и печать материалов для процедур внутреннего и внешнего мониторинга, в т.ч. ВПР, ВСОШ, ГИА и т.п.	6000 руб.
5.18.28.	За организацию и своевременное проведение периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров (при наличии показаний) у работников гимназии, а также контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологических норм в учреждении	6000 руб.
5.18.29.	За обслуживание и текущий ремонт теплоузла и системы отопления гимназии	4000 руб.
5.18.30.	За обслуживание системы водоснабжения, канализации и водоотведения в гаражном боксе и лыжной базе гимназии	5500 руб.
5.18.31.	За осуществление видеодизайна образовательных событий гимназии: запись и обработка мультимедийных данных	5500 руб.
5.18.32.	За выполнение работы по очистке от пыли оборудования в ВРУ (вводное распределительное устройство) гимназии в соответствии с нормативными требованиями	3000 руб.
5.18.33.	За ремонт учебной мебели в гимназии (замена столешниц на партах, спинок и сидений на стульях и пр.)	5000 руб.
5.18.34.	За выполнение сварочных работ при ремонте учебной мебели в гимназии	7500 руб.
5.18.35.	За выполнение работ по ремонту наружного оборудования гимназии и имущества учреждения (заборы, калитки, лестницы и пр.)	5000 руб.
5.18.36.	За сортировку мусора и контроль заполнения мусорных контейнеров на 2/3 их объема	4000 руб.
5.18.37.	За выполнение работ по чистке, мойке, ремонту обслуживаемого оборудования, приспособлений, инструмента	5000 руб.
5.18.38.	За выполнение копировальных работ, а также брошюрирование печатных изданий гимназии и методических пособий	5000 руб.
5.18.39.	За выполнение обязанностей курьера (доставка корреспонденции в почтовое отделение, организации-партнеры гимназии и т.п.)	3000 руб.
5.18.40.	За ежедневное многократное удаление септиков в туалетных комнатах (стены, полы, кабинки, унитазы, раковины) с применением дезинфицирующих и антисептических средств, а также многократную обработку всех контактных поверхностей, в т.ч. питьевых фонтанчиков, с целью соблюдения противоэпидемиологических норм	8000 руб.

5.18.41.	За контроль режима работы рециркуляторов в рекреациях гимназии в соответствии с графиком рециркуляции и фиксацией в соответствующем журнале	1800 руб.
5.18.42.	За еженедельную генеральную уборку гардеробного помещения	1800 руб.
5.18.43.	За ежедневную многократную уборку обеденного зала гимназии	4500 руб.

VI. Критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности по категориям персонала и должностям

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Под качеством работы понимается результат, а критериями оценки качества является система мониторинга, оценки, установление рейтинга различных социальных групп, коллег и др.

6.2. Информация для проведения оценки качества работы работника гимназии может быть получена из следующих источников:

6.2.1. Ведомственная статистика.

6.2.2. Социологический опрос родителей (законных представителей) обучающихся.

6.2.3. Отчетность учителя (самоанализ за четверть, полугодие, год, результаты мониторинга и др.).

6.2.4. Данные сети Интернет.

6.2.5. Средства массовой информации.

6.2.6. Уровень обученности гимназистов.

6.2.7. Количественные и качественные показатели успеваемости обучающихся.

6.2.8. Результаты промежуточной аттестации в переводных классах учеников 2-х-8-х, 10-х классов и государственной итоговой аттестации 9-х и 11-х классов.

6.2.9. Результативность и уровень олимпиад обучающихся.

6.2.10. Исследовательская и проектная деятельность педагога.

6.2.11. Наставничество опытных педагогов над молодыми учителями.

6.2.12. Проектно-исследовательская деятельность обучающихся.

6.2.13. Работа в структурных подразделениях гимназии, сопровождение индивидуального учебного плана ученика с высоким уровнем учебной мотивации (продвижение личностно-индивидуальных показателей школьников, имеющих выраженную одаренность в различных сферах).

6.2.14. Использование эффективных инновационных образовательных технологий в работе с обучающимися.

6.2.15. Проведение презентаций, педагогических мастерских, обучающих семинаров, консультаций и др. для родительской и педагогической общественности.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности и выполнением показателей оценки качества деятельности работников гимназии, указанных в пунктах 6.10.- 6.24. настоящего Положения.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается по различным критериям для каждой категории работников гимназии по мониторинговой карте показателей качества работы сотрудников гимназии.

6.5. Показатели мониторинговой карты стимулируют работников гимназии к более качественному, эффективному и результативному с точки зрения образовательных достижений, обучающихся труду, и могут быть изменены или дополнены по решению Общего собрания работников гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии в соответствии с целями и задачами общего образования и социальным заказом гимназии.

6.6. Каждому критерию мониторинговой карты присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников гимназии по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (оценка деятельности в баллах). Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

6.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, полугодий, года) для учета динамики эффективности работы.

6.8. Максимальная сумма надбавок стимулирующего характера в абсолютной сумме соответствует фактическому распределению в мониторинговой карте работника и не имеет ограничений.

6.9. Надбавки стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев эффективности профессиональной деятельности по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.10. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогов

№ п/п	Критерий	Показатели оценки эффективности деятельности	Шкала
Результаты образовательной деятельности			
1	Качественная успеваемость обучающихся по предмету относительно среднегимназического балла за полугодие, год	Результаты успеваемости по предмету, по классу выше среднего балла по гимназии (для учителей-предметников)	На 2,5% - 1 балл На 5% - 3 балла На 10% - 6 баллов На 15% - 9 баллов
2	Позитивная динамика качества успеваемости по предмету, по классу за полугодие, год	Результаты успеваемости по предмету, по классу выше по сравнению с предыдущим периодом (для классного руководителя)	На 3% - 3 балла На 6% - 6 баллов На 9% - 9 баллов
3	Результаты итоговой аттестации 9-х классов и результаты ЕГЭ (выпускники, получившие баллы, превышающие среднеобластное значение)	Результаты превышают среднеобластное значение	<u>От 1 до 10 чел.:</u> До 1 б. - 1 балл До 2-х б. – 2 балла До 3-х б. – 3 балла Свыше 3-х б. – 5 баллов <u>От 11 до 20 чел.:</u> До 1 б. - 2 балла До 2-х б. – 3 балла До 3-х б. – 4 балла Свыше 3-х б. – 6 баллов <u>От 21 до 30 чел.:</u> До 1 б. - 3 балла До 2-х б. – 4 балла До 3-х б. – 5 баллов Свыше 3-х б. – 7 баллов <u>От 31 чел. и более:</u>

			До 1 б. - 4 балла До 2-х б. – 5 баллов До 3-х б. – 6 баллов Свыше 3-х б. – 10 баллов
4	Результаты ЕГЭ (выпускники-высокобалльники)	Наличие	1 чел. – 1 балл
5	Охват участников Всероссийской предметной олимпиады (гимназический уровень)	Наличие	От 15-24% от числа обучающихся учителя – 1 балл От 25% от числа обучающихся учителя – 2 балла
6	Победители и призеры Всероссийской предметной олимпиады (очно)	Наличие	
	муниципальный этап		Победитель – 3000 руб., Призер – 2000 руб.
	региональный этап		Победитель – 5000 руб., Призер – 4000 руб.
	заключительный этап		Победитель – 10000 руб., Призер – 7000 руб. Участник, вошедший в 10-ку на региональном или Всероссийском уровне, - 1 балл
7	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях различного уровня согласно перечню Министерства Просвещения Российской Федерации	Наличие	-
	Муниципальный		Победитель – 2 б., призер – 1 б.;
	Региональный		Победитель – 3б., призер – 2б.;
	Российский		Победитель – 4б., призер – 3б.;
	Международный		Победитель – 5б., призер – 4б.
Результаты учебно – методической активности			
8	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер – класс и пр.)	Уровень гимназии Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
9	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Наличие грамот, дипломов	-
	Муниципальный		Участник – 1б. Лауреат – 2б. Победитель – 3б.
	Региональный		Участник – 2б.

			Лауреат – 3б. Победитель – 4б.
	Всероссийский		Участник – 3б. Лауреат – 4б. Победитель – 5б.
10	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, статьи, проекты и пр.)	Наличие печатной и электронной методической продукции (размещенной на образовательных сайтах), прошедших экспертизу на предметной кафедре	1 балл за каждый представленный материал
11	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников и обучающихся	Гимназический Муниципальный Региональный Всероссийский	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла
12	Руководство педагогической практикой	Высокое качество сопровождения педагогической практики (учитывается продолжительность)	1 неделя – 0,5 балла 2 недели – 1 балл 3 недели – 1,5 балла Месяц – 2 балла
13	Наставничество	На основе представленного отчета 1 раз в четверть	3 000 рублей
14	За продуктивную работу с детьми с ОВЗ, в т.ч. инвалидами	Положительные показатели успеваемости детей с ОВЗ (подтверждающие факты продуктивной работы с конкретными детьми с ОВЗ, представленные на заседании ППК параллели) – по итогам учебной четверти	5 баллов
15	Организация и проведение групповой работы с обучающимися по русскому языку и математике (в 1-4 классах), по всем предметам (в 5-11 классах)	Положительная динамика успеваемости обучающихся (по итогам месяца)	Не менее 2-х занятий – 1 б. Не менее 4-х занятий – 2 б. Не менее 8 занятий – 4 б.
16	Участие в организации и проведении ЕГЭ и ОГЭ в качестве организатора, а также в организации и проведении процедур внешнего мониторинга (в т.ч. ВПР, ВсОШ и т.п.)	Интенсивность труда	За каждый экзамен, процедуру – 300 руб.

**6.11. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников категории прочих педагогических
(педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог)**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>	
1.	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях различного уровня	Количество победителей и призеров		
	Муниципальный			Победитель – 2 б., призер – 1 б.;
	Региональный			Победитель – 3б., призер – 2б.;
	Российский			Победитель – 4б., призер – 3б.;
	Международный			Победитель – 5б., призер – 4б.
2.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня в рамках своего направления (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Количество участников	Участник – 0,5 балла	
3.	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) в рамках своего направления, в т.ч. по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество проведенных мероприятий с положительными отзывами	2 балла	
4.	Организация мероприятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, членов их семей по формированию инклюзивной культуры	Количество проведенных мероприятий с положительными отзывами	2 балла	
5.	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета, в позитивную активную жизнь гимназии в рамках своего направления	Процент вовлеченных не менее 80%	1 балл по итогам полугодия	
6.	Эффективное участие в организации и проведении образовательных событий по направлению своей деятельности, конкурсов, викторин, игра на параллели классов, деловых игр, бесед, тренингов, экскурсий, акций, общегимназических дел, включая досуговые, в рамках реализации Программы воспитания гимназии	Количество подготовленных и/или проведенных событий с положительными отзывами	Помощь классным руководителям при подготовке и проведении события – 1 балл Самостоятельное проведение события – 2 балла	

7.	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер – класс и пр.)	Уровень гимназии Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
8.	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, статьи, памятки, проекты и пр.)	Наличие печатной и электронной методической продукции (размещенной на образовательных сайтах), прошедших экспертизу на НМС	1 балл за каждый представленный материал
9.	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников и обучающихся	Гимназический Муниципальный Региональный Всероссийский	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла
10.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Наличие грамот, дипломов	-
	Муниципальный		Участник – 1б. Лауреат – 2б. Победитель – 3б.
	Региональный		Участник – 2б. Лауреат – 3б. Победитель – 4б.
	Всероссийский		Участник – 3б. Лауреат – 4б. Победитель – 5б.
11.	Руководство педагогической практикой	Высокое качество сопровождения педагогической практики (учитывается продолжительность)	1 неделя – 0,5 балла 2 недели – 1 балл 3 недели – 1,5 балла Месяц – 2 балла
12.	Наставничество	На основе представленного отчета 1 раз в четверть	3 000 рублей
13.	Освещение профессиональной деятельности на официальном сайте и социальных сетях гимназии	Количество подготовленных и представленных материалов	За каждый представленный материал – 0,5 балла

**6.12. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников категории прочих педагогических
(педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР)**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях различного уровня	Количество победителей и призеров	
	Муниципальный		Победитель – 2 б., призер – 1 б.;
	Региональный		Победитель – 3б., призер – 2б.;
	Российский		Победитель – 4б., призер – 3б.;
	Международный		Победитель – 5б., призер – 4б.
2.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня в рамках своего направления (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Количество участников	Участник – 0,5 балла
3.	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета, в позитивную активную жизнь гимназии в рамках своего направления	Процент вовлеченных не менее 80%	1 балл по итогам полугодия
4.	Эффективное участие в организации и проведении образовательных событий по направлению своей деятельности, конкурсов, викторин, игра на параллели классов, деловых игр, бесед, тренингов, экскурсий, акций, общегимназических дел, включая досуговые, в рамках реализации Программы воспитания гимназии	Количество подготовленных и/или проведенных событий с положительными отзывами	Помощь классным руководителям при подготовке и проведении события – 1 балл Самостоятельное проведение события – 2 балла
5.	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер – класс и пр.)	Уровень гимназии Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
6.	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, статьи, памятки, проекты и пр.)	Наличие печатной и электронной методической продукции (размещенной на образовательных сайтах), прошедших экспертизу на НМС	1 балл за каждый представленный материал

7.	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников и обучающихся	Гимназический Муниципальный Региональный Всероссийский	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла
8.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Наличие грамот, дипломов	-
	Муниципальный		Участник – 1б. Лауреат – 2б. Победитель – 3б.
	Региональный		Участник – 2б. Лауреат – 3б. Победитель – 4б.
	Всероссийский		Участник – 3б. Лауреат – 4б. Победитель – 5б.
9.	Руководство педагогической практикой	Высокое качество сопровождения педагогической практики (учитывается продолжительность)	1 неделя – 0,5 балла 2 недели – 1 балл 3 недели – 1,5 балла Месяц – 2 балла
10.	Наставничество	На основе представленного отчета 1 раз в четверть	3 000 рублей
11.	Освещение профессиональной деятельности на официальном сайте и социальных сетях гимназии	Количество подготовленных и представленных материалов	За каждый представленный материал – 0,5 балла

6.13. Критерии эффективности профессиональной деятельности системного администратора

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по организации функционирования локальной сети в гимназии	Качество работы локальной сети (бесперебойность)	За отчетный период бесперебойной работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по сопровождению бесперебойной работы компьютерного оборудования гимназии	Качество работы компьютерного оборудования (бесперебойность)	За отчетный период бесперебойной работы – 2 балла
3.	Качественное обеспечение педагогам условий для проведения уроков в онлайн- и офлайн-формате, а также дистанционных форм олимпиад, игр, научно – практических конференций посредством сети Интернет	Количество проведенных мероприятий с использованием бесперебойной работы сети Интернет	По итогам отчетного периода за каждое мероприятие – 1 балл
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (проведение курсов и стажировок для работников гимназии по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской, по использованию ЭОР и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.14. Критерии эффективности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности	Наличие полного комплекта и качество ведения документов по ППБ; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями	За отчетный период – 2 балла

2.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы тепло -, водо- и энергоресурсов, создание системы экономного режима в рамках Программы по энергосбережению	Наличие Программы по энергосбережению гимназии и к ней полного комплекта документов; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями; экономия натурального потребления коммунальных услуг в % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, отсутствие перерасхода теплоресурсов, водоресурсов, энергоресурсов	За отчетный период – 2 балла
3.	Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН	Четкость и эффективность в работе МОП, создание качественной и эффективной системы санитарно-гигиенической уборки помещений гимназии и благоустройства территории гимназии	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное ведение бухгалтерской отчетности	Наличие и системное ведение Журнала складского учета; наличие полного комплекта документов на материальные средства гимназии; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам инвентаризации; своевременность списания материальных средств	За отчетный период – 2 балл

6.15. Критерии эффективности профессиональной деятельности специалиста по кадрам

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Качественное ведение установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников	Наличие и системное ведение полного комплекта установленной документации; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное внесение соответствующей информации в различные АИС о работниках гимназии	Оперативное и системное внесение соответствующих сведений в АИС; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное составление установленной отчетности	Своевременное, оперативное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла

4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей - 1 балл
----	--	---	---

6.16. Критерии эффективности профессиональной деятельности техника-электрика

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования электротехнической системы гимназии	Наличие полного комплекта и качество ведения документов по электробезопасности; четкость и эффективность в работе электротехнической системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективное осуществление текущего ремонта электроинструмента (насос, дрель и т.д.), монтажа светильников и т.д.	Бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию новых линий	За отчетный период – 1 балл
3.	Качественное ведение установленной технической документации	Наличие полного комплекта установленной технической документации, ее системное ведение; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 1 балл

6.17. Критерии эффективности профессиональной деятельности гардеробщика

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании гимназии	Отсутствие серьезных замечаний в Журнале контроля качества работы МОП по осуществлению контроля со стороны гардеробщика за имуществом гимназии, нарушителями распорядка работы гимназии и др.	За отчетный период работы – 1 балл

6.18. Критерии эффективности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП	За отчетный период работы – 2 балла

2.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП	За отчетный период работы – 2 балла
----	---	--	-------------------------------------

6.19. Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников гимназии)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.20. Критерии эффективности профессиональной деятельности вахтёра, сторожа

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества гимназии на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу гимназии не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и др.)	За отчетный период работы – 2 балла

2.	Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов гимназии на вахте на период дежурства	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не исчезли, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.)	За отчетный период работы – 1 балл
3.	Эффективная и качественная работа по ведению документации сторожа, вахтера	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен	За отчетный период работы – 1 балл

6.21. Критерии эффективности профессиональной деятельности слесаря-сантехника

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников гимназии)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективное осуществление профилактического осмотра и текущего ремонта сантехнического оборудования	Бесперебойная работа сантехнического оборудования, минимальный срок введения в эксплуатацию вышедшего из строя оборудования	За отчетный период работы – 1 балл

6.22. Критерии эффективности профессиональной деятельности дворника

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля	За отчетный период работы – 4 балла
2.	Эффективная и качественная работа по подготовке закреплённой территории к новой четверти, учебному году и др.	Отсутствие замечаний по итогам контроля	За отчетный период работы – 4 балла

3.	За качественную работу в особых условиях: в осеннее время – уборка листьев; в зимнее время – уборка снега; в весеннее время – борьба с талыми водами; в летнее время – покос травы	Отсутствие замечаний по итогам контроля	За отчетный период работы – 3 балла
----	--	---	-------------------------------------

6.23. Критерии эффективности профессиональной деятельности дежурного администратора (видеонаблюдение)

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества гимназии на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора гимназии); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем видеонаблюдения и электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхоза и вызовом соответствующих служб; своевременное реагирование на нарушение порядка обучающимися с обязательным сообщением дежурному администратору)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов гимназии на период дежурства	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не исчезли, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.)	За отчетный период работы – 1 балл

3.	Эффективная и качественная работа по ведению документации дежурного (видеонаблюдение)	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения соответствующей документации (Журнал передачи смен, Журнал учета въезда на территорию гимназии транспортных средств, Журнал учета посетителей и пр.)	За отчетный период работы – 1 балл
----	---	--	------------------------------------

6.24. Критерии эффективности профессиональной деятельности водителя

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного технического и санитарно-гигиенического состояния автомобиля	Отсутствие задержек и простоя	За отчетный период работы – 3 балла
2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозки сотрудников, отсутствие ДТП, замечаний	Отсутствие ДТП, штрафов ГИБДД	За отчетный период работы – 2 балла
3.	Эффективная и своевременная работа по перевозке и сортировке товарно-материальных ценностей	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля	За отчетный период работы – 1 балл

6.25. Критерии эффективности профессиональной деятельности специалиста по ОТ и ТБ

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы охраны труда и ТБ	Своевременное и качественное проведение инструктажей по безопасности труда и жизнедеятельности на рабочих местах согласно подчиненности; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками	За отчетный период – 2 балла

2.	Эффективная организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами	Четкость и эффективность в работе по контролю за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и учебы	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное ведение отчетности по охране труда и ТБ	Наличие и системное ведение Журналов по охране труда и ТБ; наличие полного комплекта документов по охране труда и ТБ в соответствии с установленными формами и сроками; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам смотров по охране труда и ТБ	За отчетный период – 2 балла
4.	Эффективное изучение и распространение передового опыта по охране труда и ТБ, пропаганда вопросов охраны труда	Оперативное доведение до сведения работников и обучающихся гимназии вводимых в действие новых законодательных актов и иных нормативных правовых актов по охране труда и ТБ, в т.ч. с использованием ресурсов официального сайта гимназии	За отчетный период – 1 балл

6.26. Критерии эффективности профессиональной деятельности секретаря учебной части

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Качественное ведение установленной документации по учету списочного состава обучающихся, связанной с приемом, переводом и отчислением учеников, а также ведение алфавитной книги и выдача академических справок	Наличие и системное ведение полного комплекта установленной документации; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное внесение соответствующей информации в различные АИС об обучающихся гимназии	Оперативное и системное внесение соответствующих сведений в различные АИС; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла

3.	Качественное составление установленной отчетности	Своевременное, оперативное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей - 1 балл

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

- 7.1. В сентябре текущего учебного года приказом директора гимназии создаются экспертные комиссии по направлениям работы:
- экспертные кафедральные комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам гимназии;
 - Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии, в которую включается представитель Управляющего совета гимназии, профсоюзного комитета и коллектива работников гимназии;
 - могут создаваться другие экспертные комиссии по направлениям деятельности (служба учебно-вспомогательного персонала, служба младшего обслуживающего персонала и др.).
- 7.2. Работа с критериями и показателями эффективности деятельности работников гимназии проходит в несколько этапов:
- 7.2.1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности в форме мониторинговых карт, согласованных с Управляющим советом гимназии (до 22-ого числа текущего месяца).
- 7.2.2. Изучение Критериев эффективности профессиональной деятельности, рефлексия, самооценка качества труда (в течение 3-х дней).
- 7.2.3. Рассмотрение экспертными кафедральными комиссиями мониторинговых карт работников, оценка качества и эффективности деятельности работников, составление итоговой ведомости, знакомство работников с набранными баллами под роспись (3 дня).
- 7.2.4. Рассмотрение на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии итоговых ведомостей, вынесение решения о распределении средств стимулирующего характера протоколно и утверждение его на своем заседании.
- 7.2.5. Согласование протокола о распределении средств стимулирующего характера на заседании профсоюзного комитета гимназии.
- 7.2.6. Издание приказа по гимназии.
- 7.3. Размер премии по результатам работы каждого работника гимназии в соответствии показателями качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, согласно пункту 6 данного Положения, разделить на общую сумму баллов, данной категории работников. В результате получается денежный вес каждого балла.
 - Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.

- 7.4. Премии, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливаются по мере необходимости по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.
- 7.5. Начисление работнику гимназии стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному им времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

VIII. Итоговые положения

- 8.1. Настоящее Положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.
- 8.2. В случае необходимости внесения изменений в Положение директор гимназии создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.
- 8.3. Новая редакция Положения согласовывается с Управляющим советом гимназии, согласовывается с профсоюзным комитетом гимназии, утверждается и вводится приказом директора гимназии.
- 8.4. Настоящее Положение вступает в силу с 27 января 2025 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.