

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ВОРКУТА»

**Муниципальное общеобразовательное учреждение**

**«Гимназия № 2» г. Воркуты**

«ВОРКУТА» КАР КЫТШЛОН МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЮКОНСА АДМИНИСТРАЦИЯ

«2№-а гимназия» Воркута карса Муниципальной велодан учреждение

169906, г.Воркута, ул.Ленина, 36Б

тел./факс (82151) 3-16-09 e-mail: gimn\_2\_vor@edu.rkomi.ru

**ПРИНЯТО**

общим собранием трудового коллектива

МОУ «Гимназия №2» г.Воркуты

Протокол № 3 от 25.12.2022 года

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора

МОУ «Гимназия №2» г.Воркуты

№ 1234 от 30.12.2022

*Мнение профсоюзного  
комитета школы учтено  
(протокол № 3 от 30.12.2022)*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Гимназия №2» г. Воркуты**

**2023 год**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» со всеми изменениями и дополнениями;
- Решением Совета муниципального образования городского округа «Воркута» от 01 июня 2013 года № 276 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Воркута» с изменениями и дополнениями;
- иными нормативными актами администрации муниципального образования городского округа, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «работники», осуществляющих в муниципальном общеобразовательном учреждении МОУ «Гимназия №2» г.Воркуты (далее именуемой «Гимназия») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Гимназии или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Положение определяет:

- Порядок формирования фонда оплаты труда работников МОУ «Гимназия №2» г.Воркуты (далее Гимназия) за счет:
  - субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
  - средств местного бюджета городского округа «Воркута»;
  - средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- Условия установления размеров должностных окладов, (окладов, ставок заработной платы) работникам Гимназии, их повышений.

- Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Гимназии.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Учредителя, Положение подлежит изменению.

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется на финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета городского округа «Воркута»

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника муниципальной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.9. Оплата труда работников Гимназии, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором Гимназии.

1.10. Порядок регулирования уровня заработной платы директора и заместителей директора Гимназии устанавливается согласно приложения №1 к постановлению администрации МО ГО «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 “Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций” (*Приложение №1к настоящему Положению*).

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ч.6 ст.136 ТК РФ). Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в том числе размерах иных сумм, начисленных работнику, денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка (приложение № 9) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке,

установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально под личную подпись.

1.12. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) путем перечисления на расчетный счет сотруднику или через кассу МУ «Межотраслевая централизованная бухгалтерия».

1.13. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Гимназии осуществляет директор.

1.12. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

Положение распространяется на всех работников Гимназии независимо от источника осуществления оплат труда.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Гимназии**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда**

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда муниципальных учреждений образования включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением №1
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера,

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Реализация гарантий по оплате труда работников осуществляется в пределах планового объема поступлений и выплат, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности, доведенных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год и плановый период.

2.1.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

- для руководителей, специалистов, служащих в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

- для рабочих – в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат

и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда, но не может быть меньше 20 процентов.

Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в пункте 2.6 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы и материальная помощь. Размеры и условия осуществления определяются локальным нормативным актом.

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников Гимназии**

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Гимназии устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»; утверждаются приказом директора Гимназии.

Перечень должностей работников Гимназии и размеры должностных окладов указаны в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

2. Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Гимназии и размеры повышения определен в **Приложении №2** к настоящему Положению

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада(оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады(оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в перечне, образуют новые размеры должностных окладов(окладов, ставок заработной платы).

3. Работникам Гимназии начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 1.6, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Лицам при приеме на работу в муниципальные учреждения муниципального образования городского округа «Воркута» по наиболее востребованным на рынке труда муниципального образования городского округа «Воркута» профессиям (специальностям) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в полном размере с первого дня работы на территории муниципального образования городского округа «Воркута» независимо от стажа

работы.

К перечню наиболее востребованных профессий (специальностей) относятся: преподаватель, учитель.

5. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Гимназии. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

### **2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Гимназии**

1. При определении должностного оклада руководящих работников Гимназии (директора, заместителей директора) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена Гимназия, определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. На педагогическую работу в Гимназию принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Директор Гимназии обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Гимназии помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Гимназии.

### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Гимназии**

Для работников Гимназии устанавливается следующая продолжительность рабочего времени в неделю:

- педагогическим работникам не более 36 часов в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации;
- женщинам – 36 часов – ст. 320 ТК РФ;
- мужчинам – 40 часов – ст. 91 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Гимназии включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Режим рабочего времени и время отдыха работников Гимназии регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

## **2.5. Компенсационные выплаты**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (ПКГ) в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ

1) Работникам Гимназии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты молодым специалистам;
- компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:  
Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

2) В Гимназии устанавливаются следующие виды компенсационных выплат,

предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад),  - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
2	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время работы на таких работах в соответствии с ТК
3	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы



4	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
---	---------------------	------------------	--

3) Доплаты работникам за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, устанавливаются к должностным окладам, (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставке заработной платы)
1	Учителям, преподавателям образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)	от 10 до 30
3	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим электронное обучение и обучение с использованием дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
6	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами: (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских.)	до 10
7	За руководство республиканскими, городскими, школьными методическими объединениями, предметными комиссиями; за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии).	до 15

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставке заработной платы)
8	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
9	Специалистам и работникам образовательных учреждений за организацию питания учащихся (воспитанников)	до 30
10	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
11	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10

Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 п.п. 3 таблицы настоящего пункта педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за саж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4)Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с

работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5) Другие доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

6) Доплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные организации образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных организациях образования муниципального образования городского округа «Воркута» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из дополнительного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

6.1. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах «б.3», «б.4» п.6 настоящего приложения.

6.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте «б.3.» пункта 6 настоящего приложения.

6.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организации образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

6.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организациях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательной организации.

6.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами «б», «в», «г» пункта 6 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

7) Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики

Коми от 24 апреля 2014 года N 161 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования".

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа директора об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа. На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

8) Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

9) Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до минимального размера оплаты труда.

## 2.6. Выплаты стимулирующего характера

1) Работникам Гимназии могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2) Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений образования устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	до 200

2.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Гимназии.

Педагогическим работникам Гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за интенсивность и высокие результаты, в том числе:

№	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за электронное обучение, обучение с использованием дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки).	до 20
3.	Реализация гарантий по оплате труда работников осуществляется в пределах планового объема поступлений и выплат, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности, доведенных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год и плановый период	
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10
5	Директорам, заместителям директоров, воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы по изучению коми языка (как родного)	до 10

№	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
6	Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
7	Работникам, реализующим программы начального общего и основного общего образования, за внеурочную деятельность	до 15
8	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	x

3) Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).

Работникам Гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых, в том числе:

№	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5
3.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов	5

№	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	

Примечания:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями муниципальных образовательных организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

при наличии нескольких оснований для установления доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и эффективному результату труда, повышение своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе показателей критериев в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4) За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills».

4.1. Учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты за подготовку выпускников, получивших 100 баллов, составляет 12 000,00 рублей за каждый класс учителя текущего года обучения с применением районного коэффициента и процентной ставки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям;

За подготовку выпускников, получивших от 80 до 99 баллов в размере 10 000,00 рублей за каждый класс (при наличии в классе не менее одного указанного результата) с применением районного коэффициента и процентной ставки к заработной плате за стаж работы в районах



Крайнего Севера и приравненным к ним местностям;

4.2 Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) устанавливаются учителям школы в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) - в размере 12000,00 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills», а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников и Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) - в размере 12000,00 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере 12000.00 рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации. Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременные выплаты указанные в п. 4 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia).

5) Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, предусмотрены в локальном нормативном акте учреждения- в размере до 200 процентов к должностному окладу(окладу, ставке заработной платы).

6) Выплаты за работу по внеурочной деятельности рекомендовано осуществлять за счет стимулирующего фонда работникам Гимназии. Размер еженедельной оплаты внеурочной деятельности за 1 час в размере 1,5% должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах средств, предусмотренных фонда оплаты труда.

7) Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленных в приложениях 3,4,5,6 настоящего Положения.

8) Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Гимназии, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Гимназии создается постоянно действующий совещательный орган - комиссия по распределению компенсационных и стимулирующих выплат. В состав комиссии входят: директор Гимназии, заместители директора, другие категории работников, представитель профсоюзной комитета Гимназии

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения

определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера оформляются и утверждаются приказом с учетом результатов деятельности Гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения:

- начальником Управления образования администрации МО ГО «Воркута» - на руководителя учреждения;
- руководителем учреждения, на основании протокола заседания комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат – на остальных работников Гимназии.

8) При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Гимназии;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Гимназии;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер разовой премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Гимназии за определенный период, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. Решение о выдаче премий работникам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера на основании служебных записок (приложение №8), предоставляемых заместителями директора, и при наличии финансовой возможности.

Выдача премии всем работникам производится по приказу директора Гимназии или работника, на которого возложено исполнение обязанностей директора.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы.

9) Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

№	Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1	свыше 1 года	5
2	от 5 до 10 лет	10
3	от 10 до 15 лет	15
4	свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в школе на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в учреждениях образования.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 6 настоящего положения.

В стаж работы, дающий право на получения ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно - спортивных обществах, спортивных или спортивно- технических клубах, профсоюзах;
- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование,

определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

## 2.7. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Гимназией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда гимназии:

Решение о поощрении премией работников принимается членами комиссии, по представлению из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы сотрудника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Размер процента надбавки стимулирующих выплат за качество и результативность, сложность и напряженность труда определяется в соответствии с количеством баллов.

Премии не выдаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, примененного в период, за который производится выдача премии.

Выплаты стимулирующего характера оформляются и утверждаются приказом директора Гимназии с учетом результатов деятельности Гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Гимназии:

- начальником Управления образования администрации МО ГО «Воркута» - на директора Гимназии;
- директором Гимназии - на заместителей директора;
- директором Гимназии - на остальных работников Гимназии

Размер надбавки стимулирующих выплат за качество и результативность, сложность и напряженность труда работников определяется в соответствии с количеством баллов.

**За 1 балл принимается 5 % (процентов).**

1. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Особо важными работами считаются:

– подготовка объектов к учебному году;

– подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплата премий осуществляется одновременно.

При премировании по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Гимназии

2. Стимулирующие выплаты производятся сотрудникам за фактически отработанное время в данном учреждении. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

3. Вправе устанавливать персональные стимулирующие надбавки к должностным окладам (в %, либо в абсолютных величинах) высококвалифицированным работникам, в которых заинтересована администрация Гимназии. Персональные стимулирующие выплаты закрепляются в трудовом договоре и не являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

4. Разовые выплаты устанавливаются за особые достижения или за выполнение особо важных работ, сложно прогнозируемых в отчетный период, распределяются Комиссией по представлению непосредственно руководителя.

5. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам на квартал согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности в прошедшем периоде (месяц, квартал, год). При необходимости стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на другие периоды (месяц, год). Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится на основе критериев, установленных в приложениях к Положению.

## **2.8. Состав, порядок работы комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат**

Комиссия по распределению компенсационных и стимулирующих выплат (далее – Комиссия) выбирается из числа работников Гимназии общим собранием трудового коллектива.

Численный состав Комиссии определяется из расчета не менее пяти человек.

Руководитель Гимназии имеет право присутствовать на заседании Комиссии и быть ее членом, давать необходимые пояснения.

Заседания комиссии проходят ежемесячно до 26 числа текущего месяца. При необходимости комиссия может быть создана дополнительно.

Решение о размере стимулирующих выплат, премировании, принимается открытым голосованием при условии присутствия двух третей состава Комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ о размере стимулирующих выплат, премировании

## **2.9. Порядок изменения выплат стимулирующего характера**

Изменение, снижение и снятие выплат стимулирующего характера работникам происходит по следующим причинам:

- недостаточность фонда стимулирующих выплат;
- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могла быть качественно осуществлена работа;
- при нарушении техники безопасности и охраны труда;
- при выявлении существенных недостатков в деятельности работника, к которым относятся:
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- при переводе работника на другую должность.

Изменение размера доплат или их отмена производится на основании приказа директора Гимназии с учетом мнения представительного органа

### **2.10. Апелляция работников на решение комиссии.**

С момента ознакомления с протоколом в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Гимназии процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно- общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные также оглашаются.

По истечении 3 дней решение комиссии вступает в силу.

### **III. Сроки расчета при увольнении**

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Гимназия обязана в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

### **IV. Материальная помощь**

4.1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Гимназии может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Гимназии в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти

работника – членам его семьи (по их письменному обращению);

- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка;
- других случаях.

Материальная помощь устанавливается в размере до 5 000 рублей. (При наличии средств на лицевом счете Гимназии по внебюджетной деятельности).

4.2. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Гимназии могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, по итогам работы за месяц, квартал, год.

## **V. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве.**

5.1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или пропорционально отработанному времени.

5.2. Премирование.

Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться при наличии финансовой возможности по представлению заместителя директора.

## **VI. Удержания из заработной платы.**

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Гимназии могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

а) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Гимназии подходящей для него работы;

б) ликвидацией Гимназии;

в) сокращением численности или штата работников Гимназии;

г) призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

д) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

е) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью,
- возмещении вреда в связи со смертью кормильца
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

## **VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Гимназии применяется при



оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

7.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

7.3. 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 и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

### **VIII. Исчисление средней заработной платы.**

8.1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

8.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

8.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

8.4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

8.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Гимназии соответствующих документов.

## **IX. Порядок регулирования уровня заработной платы директора и заместителей директора**

9.1. Руководителю, заместителям руководителя Гимназии устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава гимназии ( без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

№	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	До 50 (включительно)	3,5	3,0
2	От 51 до 100 (включительно)	4,5	4,0
3	От 101 до 150 (включительно)	5,0	4,5
4	От 151 до 200 (включительно)	5,5	5,0
5	От 201 и выше	6,0	5,5

9.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

9.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

9.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника (руководителя) Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

9.5. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников организаций, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

9.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

9.7. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях

обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

#### **Х. Другие вопросы оплаты труда.**

- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может быть более 40 процентов;
- к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого муниципального учреждения, а также их непосредственные руководители;
- к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого муниципального учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;
- к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

#### **ХІ. Заключительные положения**

11.1. Положение вступает в силу с момента принятия общим трудовым собранием и утверждением приказом директора Гимназии.

11.2. Положение об оплате труда работников Гимназии подлежит изменению в случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Учредителя.

11.3. Изменения и дополнения могут вноситься членами Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам и утверждаться приказом директора Гимназии.

**Перечень должностей и размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)**

На основании Приказа начальника Управления образования администрации МО ГО«Воркута» № 1303 от 15.09.2015 года «Об отнесении муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, к группам по оплате труда руководителей» МОУ «Гимназия № 2» г. Воркуты относится к 1 группе по оплате труда руководителя.

**1. Должности руководящих работников:**

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) I-ой группы по оплате труда руководителей
1.	Руководитель (директор)	23 914,00
2.	Заместитель руководителя (директора) учреждения образования	20 295,00
3.	Заведующий хозяйством	9 085,00
4.	Заведующий производством (шеф-повар)	9 335,00
5.	Заведующий структурным подразделением	11 730,00

**2. Должности педагогических работников:**

№	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	Педагог-библиотекарь, преподаватель - организатор основ безопасности и жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	11 275,00
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10 795,00
3	Педагог-психолог, воспитатель	11 035,00

**3. Межотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Техник	8 910,00
Делопроизводитель	8 655,00
Специалист по управлению персоналом, 6 квалификационный уровень	8 910,00
Специалист в области охраны труда, 6 квалификационный уровень	10 605,00
Ведущий экономист	10 945,00
Специалист в сфере закупок, 5 квалификационный уровень	10 100,00
Вожатый	9 235,00

#### 4. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
Гардеробщик, 1 разряд, Дворник, 1 разряд, Сторож (Вахтер), 1 разряд, Уборщик служебных помещений, 1 разряд	8 490,00
Кладовщик, 2 разряд, Подсобный рабочий, 2 разряд	8 655,00
Повар, 4 разряд	8 995,00

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем муниципальной организации. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности».

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в муниципальной организации.

**Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)  
работников учреждения**

1. Доплаты работникам Гимназии за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за наличие: Первой квалификационной категории Высшей квалификационной категории	20 40
2	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, реализующие адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10
3	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
4	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

Примечание:

\* Повышенные должностные оклады, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по основаниям, предусмотренным в перечне, образуют новые размеры должностных окладов, (окладов, ставок заработной платы,)

\*В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям

**1. Критерии для выплаты надбавки за *интенсивность* и высокие результаты работы педагогическим работникам.**

Надбавка выплачивается ежемесячно по итогам работы за предыдущий месяц. Размер выплаты не может превышать 150% от должностного оклада (ставки заработной платы).

№	Показатели	Максимальное количество баллов	Условия для получения выплаты
1.	<b>Участие учителя в исследовательской и проектной деятельности</b> по вопросам методики обучения и воспитания, сетевое взаимодействие, в том числе с ВУЗами и СПО, социальное партнерство по вопросам воспитания и обучения детей, социальное проектирование: -федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательной организации	<b>до 5 баллов</b>	Проекты, реализованные в полном объеме в прошедшем месяце, в соответствии с Планом работы Гимназии, Планом работы Управления образования, регионального и федерального операторов (по линии Министерства образования РФ и РК), при наличии положительных отзывов заинтересованных лиц. Наличие справок заместителей директора, приказы с положительными оценками, дипломы, сертификаты).
2	Участие <i>учителя</i> в индивидуальных и коллективных социальных и педагогических проектах, фестивалях, работа во временных творческих группах (ВТГ).	<b>до 5 баллов</b>	При условии положительного отзыва в виде справки курирующего заместителя директора, наличие справки с отзывом об интенсивной работе педагога в прошедшем месяце, дипломы \сертификаты по итогам участия.
3	<b>Качество образовательного процесса.</b> Организация и участие во Всероссийских мониторинговых исследованиях качества образования (ГИА, ВПР, НИКО, РПР), обеспечение объективности результатов путем соблюдения всех процедурных условий. Работа с учащимися и их родителями (законными представителями) по подготовке к указанным процедурам.	<b>до 5 баллов</b>	В урочной и внеурочной деятельности обеспечивается: - достижение предметных и метапредметных результатов на базовом уровне и выше; - оценивается функциональная грамотность; - обеспечивается объективность оценочных процедур в соответствии с критериями. Результативность урочной и внеурочной деятельности подтверждается внешними оценочными процедурами. Отсутствуют признаки необъективности результатов, жалобы со стороны участников образовательного процесса.
4	<b>Экспертная деятельность</b> учителя в составе жюри, предметных и	<b>до 5 баллов</b>	Качественная экспертиза и проверка, отсутствие замечаний и





	Муниципальный уровень Сайт гимназии 5.4.Проведение открытых уроков, мастер-классов Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Гимназия	5 2  10 8 5 2	
6	<b>Информационно – просветительская</b> работа <i>учителя/педагога дополнительного образования:</i> реализация <b>внеплановых</b> мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, <b>системная</b> работа в микрорайоне гимназии, участие в социальном партнерстве с другими учреждениями муниципалитета.	<b>до 5 баллов</b>	При условии актуальности работы, наличия положительных отзывов заинтересованных лиц и отсутствия жалоб со стороны участников образовательного процесса.
7	Создание элементов образовательной <b>инфраструктуры</b> , в том числе <b>цифровой</b> образовательной среды.	<b>до 5 баллов</b>	При условии проведения смотра кабинетов, подтверждающих справок, предъявления накопительных (в электронном или бумажном виде) папок, регулярное переоформление стендов, ведение педагогом сайта, блога, раздела на сайте, наполнение его методическими, дидактическими и информационными материалами.
8	<b>Педагогическое сопровождение проектной и исследовательской</b> деятельности одаренных и высокомотивированных <i>учащихся</i> , направленные на углубление и расширение их компетенций в рамках подготовки к участию в исследовательских конференциях учащихся (социальные, творческие и исследовательские проекты, экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся): -федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень	<b>до 5 баллов</b>	Проекты, реализованные в полном объеме в прошедшем месяце, в соответствии с Планом работы Гимназии, Планом работы Управления образования, регионального и федерального операторов (по линии Министерства образования РФ и РК), при наличии положительных отзывов заинтересованных лиц (организаторов мероприятия, анкетирование, отзывы родителей (законных представителей учащихся). Наличие справок заместителей директора, приказы с положительными оценками, дипломы, сертификаты).
9	<b>Педагогическое сопровождение участия учащихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях по предмету:</b> - уровень образовательной организации	1 2 3 5	При условии предоставления копий документов, подтверждающих участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях по предмету

	-муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень		
10	Регулярное использование учителями/педагогами дополнительного образования в урочной и внеурочной деятельности, дополнительном образовании <b>современных педагогических технологий</b> (в том числе проектной и исследовательской), использование цифровых образовательных технологий и цифровых ресурсов, использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в урочной, внеурочной деятельности. Инновационная и новаторская деятельность учителя.	<b>до 5 баллов</b>	При условии положительного отзыва в виде справки курирующего заместителя директора, отзыва родителей (законных представителей) учащихся, наличие справки с отзывом об интенсивной работе педагога в прошедшем месяце. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.
11	<b>Исполнительская дисциплина учителей/педагогов</b> дополнительного образования: регулярная и качественная работа в ГИС ЭО, своевременное и качественное предоставление документации (программы, характеристики), участие в обновлении официального сайта и страниц в социальных сетях Гимназии, обобщение опыта работы в СМИ, на личном сайте, блоге учителя.	<b>до 5 баллов</b>	Положительный отзыв о качестве и количестве представленных на сайтах педагогических материалов курирующего заместителя директора, отчет учителя, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.
12	<b>Оперативное выполнение</b> срочных заданий руководителя, или лица, его замещающего	<b>до 5 баллов</b> (в зависимости от сложности задания)	При условии своевременного и качественного выполнения задания
13	Организация культурной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с учащимися.	<b>до 5 баллов</b>	Организация и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий культурной, оздоровительной и спортивной направленности (при условии отсутствия происшествий и травм во время проведения занятий, жалоб и замечаний родителей).
14	<b>Повышение квалификации, непрерывная профессиональная подготовка</b> (каскадная и горизонтальная формы), самообразование педагогов. -Школа Академии Минпросвещения, ФИОКО -ГОУ ДПО «КРИРО» - РМО, ГМО	5 4 3	Факт прохождения курсов, обучающих семинаров, интенсивов, школ обучения. Организация горизонтального обучения (равный обучает равного в рамках методических объединений). Овладение новыми технологиями, формами и приемами, цифровыми

	- МО гимназии.	2	инструментами. Работа над темой самообразования. Повышение качества образования. Сертификаты, Планы работы МО гимназии, ГМО, протоколы, справки курирующего заместителя.
15	Наличие и соответствие требованиям ФГОС и текущего законодательства <b>учебных программ рабочих предметов.</b>	<b>до 3 баллов</b>	Программы разработаны в соответствии с требованиями ФГОС и текущего законодательства, размещены на сайте Гимназии
16	Активное участие, качественная подготовка и проведение на высоком организационном, содержательном и эстетическом уровне <b>гимназических мероприятий:</b> -родительских собраний; -педагогических советов; - семинаров; - конференций; - конкурсов; -спортивных соревнований; - смотров; - линейек; - праздничных концертов; - встреч.	<b>до 5 баллов</b>	Служебные записки заместителей директора (по направлениям), отзывы участников.
17	Подготовка <b>педагогами – организаторами</b> презентаций, видеорядов к конкурсным и фестивальным мероприятиям, оформление пространства гимназии к праздничным датам.	<b>до 5 баллов</b>	Соответствие требованиям и высокому уровню исполнения. Служебные записки заместителей директора.
18	Активное вовлечение <b>педагогами – организаторами</b> в просветительскую деятельность, социальную активность учащихся гимназии.	<b>До3 баллов</b>	Участие 50% учащихся гимназии в просветительской деятельности, социальной активности. Наличие базы данных участников. Информирование в СМИ гимназии о деятельности.

## 2. Критерии для расчета надбавок за интенсивность и высокие результаты труда социального педагога и педагога-психолога

№	Показатели	Максимальное количество баллов	Условия для получения выплаты
1.	Организация работы с детьми различных категорий: - из социально неблагополучных семей; - низкомотивированные - дети, попавшие в тяжелую	<b>до 5 баллов</b>	Индивидуальные беседы, визиты родителей в гимназию, посещение семей, своевременная работа с органами опеки, советом по профилактике правонарушений Гимназии. Протоколы, акты,

	жизненную ситуацию; - дети из семей мигрантов; - дети, стоящие на различных видах учета - дети-инвалиды, дети с ОВЗ; - одаренные дети; - иные категории (при наличии)		составленные своевременно и в соответствии с нормативными требованиями.
2	Регулярная эффективная работа с учащимися по предупреждению табакокурения, курения вейпов, наркомании, алкоголизма, профилактика правонарушений и преступлений.	<b>до 5 баллов</b>	При наличии документов подтверждающих <b>регулярную, качественную и эффективную работу</b> (сценарии уроков с включением данных вопросов в темы, справки заместителей директора, положительные отзывы классных руководителей, родителей).
3	Положительная динамика в поведении учащихся, состоящих на всех видах учета. Отсутствие опозданий, прогулов, докладных записок от учителей о нарушениях поведения на уроках.	<b>до 3 баллов</b>	Отсутствие опозданий, прогулов, докладных записок от учителей о нарушениях поведения на уроках зафиксированные в ГИС ЭО, рапортах об опоздавших, отзывах учителей и классных руководителей, родителей.
4	Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия без уважительной причины	<b>до 3 баллов</b>	Отражено в ГИС ЭО.
5	Работа с детьми различных категорий, в том числе «группы риска». Разработка актуальных для гимназии коррекционно-развивающих и диагностических программ, индивидуальных и групповых программ психологического сопровождения (в соответствии с категориями учащихся, выявленным проблемам и поставленным задачам воспитательной работы).	<b>до 5 баллов</b>	Наличие актуальных программ, проведенная работа отражена в справках, приказах, служебных записках заместителя директора. положительных отзывах участников образовательных отношений.
6	Исполнительская дисциплина: своевременная и качественная работа с документацией, своевременное предоставление отчетов, информации по запросам всех уровней.	<b>до 3 баллов</b>	Документация составлена своевременно, в соответствии с требованиями. При документарных проверках, запросах информация представлена в полном объеме и без замечаний.
7	Повышение профессионального уровня путем непрерывного обучения, участия в конференциях, семинарах, форумах, конкурсах профессионального мастерства, публицистическая деятельность.	<b>до 5 баллов</b> <i>(в зависимости от уровня мероприятия)</i>	Участие в мероприятиях подтверждено сертификатами, дипломами, удостоверениями, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, выставках, наличие опубликованных работ

### 3. Критерии для расчета надбавок за интенсивность и высокие результаты труда логопеда и дефектолога.

№	Показатели	Максимальное количество баллов	Условия для получения выплаты
1	Результативность диагностики охваченных детей с нарушением устной и письменной речи	<b>до 5 баллов</b>	Диагностика, аналитическая справка
2	Результативность итоговой коррекционноразвивающей работы	<b>до 5 баллов</b>	количественный отчет, аналитическая справка
3	Исполнительская дисциплина: своевременная и качественная работа с документацией с предоставлением отчетов.	<b>до 3 баллов</b>	Документация составлена своевременно, в соответствии с требованиями. При документарных проверках, запросах информация представлена в полном объеме и без замечаний.
4	Повышение профессионального уровня путем непрерывного обучения, участия в конференциях, семинарах, форумах, конкурсах профессионального мастерства, публицистическая деятельность.	<b>до 5 баллов</b> <i>(в зависимости от уровня мероприятия)</i>	Участие в мероприятиях подтверждено сертификатами, дипломами, удостоверениями, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, выставках, наличие опубликованных работ

### 3. Критерии для расчета надбавок за интенсивность и высокие результаты труда педагогу-библиотекарю

№	Параметры	Кол-во баллов	
<b>Формирование библиотечного фонда, справочно-библиографическая работа</b>			
1	Совместная с руководителями методических объединений гимназии работа по формированию перечня учебников, планируемых к использованию в новом учебном году	<b>до 3 баллов</b>	Служебная записка заместителя директора.
2	Подготовка информации об обеспеченности учебниками, заказ учебников.	<b>до 2 баллов</b>	Своевременное формирование заказа
<b>Работа с читателями: индивидуальная и массовая. Повышение профессионального мастерства.</b>			
3	Организация книжных выставок, полок, в том числе в сети интернет.	<b>до 3 баллов</b>	Выставки оформлены в соответствии с памятным датами, содержат 10 и более наименований изданий. Издания актуальны, относятся к лучшим достижениям отечественной литературы.
4	Организация и проведение литературных викторин, игр, обзорных бесед по прочитанным книгам, библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	<b>до 5 баллов</b>	Содержательны, вызывают интерес у участников, проводятся регулярно.
5	Участие в городских,	<b>до 10 баллов</b>	Мотивированное участие,

	республиканских, федеральных конкурсах учащихся.	(в зависимости от уровня мероприятия)	материалы подготовлены качественно, в соответствии с Положением конкурсного мероприятия.
6	Организация мероприятий по пропаганде традиций семейного чтения.	<b>до 5 баллов</b>	Привлечение родителей и учащихся к участию в литературных мероприятиях.
7	Системное сетевое взаимодействие с библиотеками, библиотечными центрами, учреждениями культуры.	<b>до 5 баллов</b>	Участие в сетевых мероприятиях на основании подписанного договора о взаимодействии и социальном партнерстве.
8	Участие в работе городского методического объединения, семинарах, курсах повышения квалификации. Представление опыта работы.	<b>до 5 баллов</b>	Регулярное участие и выступление на заседаниях.
<b>Управление формированием информационных ресурсов</b>			
9	Создание новых и поддержка действующих информационных банков.	<b>до 3 баллов</b>	Библиотечный фонд регулярно пополняется. Среда библиотеки оформлена. В наличии электронные ресурсы.
10	Работа по сохранению библиотечного фонда	<b>до 3 баллов</b>	
11	Создание и развитие цифровой среды библиотеки	<b>до 5 баллов</b>	
<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>			
12	Своевременное предоставление информации в соответствии с требованиями запроса, отсутствие замечаний. Предоставление информации на сайт гимназии.	<b>до 5 баллов</b>	Отсутствие замечаний, информация актуальна и объективна.

#### 4. Критерии для расчета надбавок за интенсивность и высокие результаты труда классных руководителей.

№	Показатели	Максимальное количество баллов	Условия для получения выплаты
1	Сохранение контингента класса.	<b>до 3 баллов</b>	Состав класса (не менее 25 учащихся) сформирован и не меняется в сторону снижения численности, родители (законные представители) положительно оценивают работу классного руководителя: в детском коллективе сформировано продуктивное взаимодействие, отсутствуют конфликты, возникающие вопросы решаются мобильно и конструктивно. Отсутствуют жалобы на работу классного руководителя в администрацию гимназии, УпрО, министерство, прокуратуру.

2	<p>Классный руководитель конструктивно взаимодействует с родителями (законными представителями) путем: представления информации о состоянии учебной, внеурочной деятельности учащихся класса ( по запросу родителей), участия в проектной деятельности, конкурсном и олимпиадном движении; обеспечивает конструктивное взаимодействие с учителями – предметниками, администрацией и иными работниками гимназии (по запросу родителей).</p>	<p><b>до 3 баллов</b></p>	<p>Классным руководителем подготовлена информация (по запросу родителей), ведется журнал работы с родителями.</p>
3	<p>Родительские собрания проводятся регулярно (не менее 4 раз в течение учебного года) в повестку дня включены вопросы родительского просвещения. Для мобильного информирования ведется родительский чат в одной из социальных сетей.</p>	<p><b>до 2 баллов</b></p>	<p>Участие родителей 90% и более. Протоколы родительских собраний представлены в полном объеме (не менее 4). Необходимая информация доводится до родителей в полном объеме. Отсутствуют жалобы со стороны родителей и педагогов.</p>
4	<p>Организация регулярного взаимодействия учащихся с учителями-предметниками, социальным педагогом, педагогом – психологом, педагогами дополнительного образования, руководителем проектной деятельности по вопросам реализации основной образовательной программы, программ дополнительного образования, программ психологического и социального сопровождения</p>	<p><b>до 3 баллов</b></p>	<p>90% учащихся класса включены в образовательную и воспитательную работу в гимназии, посещают занятия (организации) дополнительного образования. Отсутствуют жалобы со стороны родителей и педагогов.</p>
5	<p>Руководство кадетским классом, сопровождение программ дополнительного образования кадет.</p>	<p><b>до 3 баллов</b></p>	<p>80% класса – кадеты, учащиеся регулярно посещают занятия в рамках дополнительного образования кадет, участвуют в конкурсном движении и соревновательных мероприятиях городского, республиканского, зонального и федерального уровней. Отсутствуют жалобы со стороны родителей и педагогов.</p>
6	<p>Активное вовлечение учащихся в общественные движения: волонтеры, юнармейцы, экологическое движение, «Движение первых».</p>	<p><b>до 3 баллов</b></p>	<p>100% учащихся класса вовлечены в общественные движения, являются участниками массовых мероприятий по избранному направлению, их участие отражено</p>

			в информации на сайте и в социальных сетях (ВК: страница гимназии, Движения первых, директора), на сайте гимназии. Учащиеся награждены грамотами, сертификатами, благодарностями. Отсутствуют жалобы со стороны родителей и педагогов.
7	Воспитательные мероприятия с учащимися (коллективные, групповые и индивидуальные) проводятся на высоком научном, эстетическом уровне, соблюдается этика межличностных отношений	<b>до 3 баллов</b>	Положительные отзывы учащихся и родителей о проводимых мероприятиях. Отсутствуют жалобы со стороны родителей и педагогов. Мероприятия освещены в новостях ОО.
8	Исполнительская дисциплина: своевременная и качественная работа с документацией с предоставлением отчетов.	<b>до 3 баллов</b>	Документация составлена своевременно, в соответствии с требованиями. При документарных проверках, запросах информация представлена в полном объеме и без замечаний.
9	Повышение профессионального уровня путем непрерывного обучения, участия в конференциях, семинарах, форумах, конкурсах профессионального мастерства, подготовка и проведение мастер – классов, публицистическая деятельность.	<b>до 10 баллов</b> (в зависимости от уровня мероприятия)	Участие в мероприятиях подтверждено сертификатами, дипломами, удостоверениями, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, выставках, наличие опубликованных работ



**Выплаты надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам.**

Общий размер выплаты не может превышать 200% от должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ, определенная по показателям, представленным в таблице, выплачивается два раза в год: в июне и январе, по итогам первого и второго полугодия соответственно.

№	Показатель	Максимальное количество баллов	Условия для получения выплаты
1	Учащимися достигнут оптимальный уровень и высокое качество освоения содержания учебной программы по предмету.	<b>до 5 баллов</b>	75% и выше. Отчеты ГИС ЭО.
2	Стабильно - положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету.	<b>до 5 баллов</b>	Показатель выше на 25% и более две четверти и более. Отчеты ГИС ЭО.
3	Обеспечено освоение образовательной программы <i>на базовом уровне и выше</i> по итогам внешних оценочных процедур (по текстам УпрО)	<b>до 5 баллов</b>	В зависимости от количества контрольных работ проведенных независимыми экспертами в отчетный период. Справки УпрО.
4.	Обеспечено высокое качество и объективность результатов во Всероссийских мониторинговых исследованиях качества образования (ГИА, ВПР, НИКО, РПР).	<b>до 5 баллов</b>	Отчеты, протоколы, предоставленные организаторами мониторинговых исследований (100% учащихся преодолели минимальный порог), отсутствие признаков необъективности результатов, жалоб со стороны участников образовательного процесса на организацию участия.
5	Итоги внешних мониторинговых исследований (ГИА, ВПР, НИКО и пр.) выше минимального порога у 100% обучающихся - участников мониторингового исследования.	<b>до 5 баллов</b>	100% учащихся преодолели минимальный порог.
6	Подготовка учащихся – победителей ( <i>1 место</i> ) предметных олимпиад, конференций, конкурсов: - уровень гимназии -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень	<b>3</b> <b>5</b> <b>10</b> <b>12</b>	При условии представления копий грамот, дипломов, тем представленных на конкурсы работ, при условии неповторяющихся тем и отсутствия плагиата.
7	Подготовка учащихся – призеров ( <i>2 - 3 место</i> ), <i>лауреатов</i> предметных олимпиад, конференций, конкурсов: - уровень гимназии -муниципальный уровень -республиканский уровень	<b>2</b> <b>4</b> <b>8</b>	При условии представления копий грамот, дипломов, представленных на конкурсы работ, при условии неповторяющихся тем и отсутствия плагиата.

	- всероссийский уровень  Подготовка участников - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	<b>10</b>  <b>до 3 баллов</b>	
8	Результативность участия <i>команд учащихся</i> в творческих, спортивных, экологических, интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, турнирах: - уровень гимназии - муниципальный уровень - республиканский уровень - федеральный уровень	<b>2</b> <b>4</b> <b>5</b> <b>10</b>	При условии представления копий грамот, дипломов, тем представленных на конкурсы работ, при условии неповторяющихся тем и отсутствия плагиата.
9	Результативность участия педагогических работников в профессиональных и грантовых конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях:  <i>Статус «Победитель» (диплом I степени)</i> - муниципальный уровень - республиканский уровень - федеральный уровень  <i>Статус «Призер» (Диплом II и III степени)</i> - муниципальный уровень - республиканский уровень - федеральный уровень	<b>8</b> <b>10</b> <b>12</b>  <b>6</b> <b>8</b> <b>10</b>	При условии представления копий грамот, дипломов, тем представленных на конкурсы работ, при условии неповторяющихся тем и отсутствия плагиата.
10	Качественное исполнение обязанностей дежурными учителями	<b>до 3 баллов</b>	Нахождение на посту дежурного учителя в соответствии с приказом, наблюдение за дисциплиной, профилактика нарушений дисциплины, отсутствие несчастных случаев, травм, конфликтов среди учащихся.

**1. Положительные критерии и показатели качества и результативности, сложности и напряженности труда административно-управленческого персонала МОУ "Гимназия № 2" г. Воркуты**

№	Параметры	Кол-во баллов	Условия для получения выплаты
<b>1. Заместители директора</b>			
1.	<b>Организация управленческой деятельности.</b> Деятельность организована в соответствии с управленческим циклом: разработаны программы и положения, проводятся мониторинговые исследования, своевременно корректируется деятельность в целях обеспечения качества образования, ведется систематическая работа с коллективом по информированию и сопровождению, издаются итоговые приказы/справки, деятельность планируется в соответствии с достигнутыми результатами и данными мониторинговых исследований.	<b>до 5 баллов</b>	Локальные акты соответствуют требованиям, обсуждены и одобрены в соответствии со стандартом, размещены на сайте. Отсутствуют замечания со стороны управляющих и надзорных органов. Отсутствуют жалобы со стороны педагогов, родителей.
2.	<b>Исполнительская дисциплина:</b> - качественное и мобильное предоставление объективной информации в запрошенной форме (отчет, аналитическая справка, проект, программа, муниципальное задание, локальный акт гимназии (приказ, положение, устав, инструкция, методические рекомендации), мониторинг и отчет, заполнение автоматизированных форм (АРИСМО) в сети интернет; -отсутствие замечаний, данных в ходе документарных проверок и визитов надзорных и управляющих органов, материалов для публичного доклада Гимназии.	<b>до 10 баллов</b>	Отсутствие повторных запросов, замечаний со стороны инициаторов запроса. О результатах доложено директору и на рабочем совещании.  Акты проверок без замечаний.  Материалы для публичного доклада Гимназии размещены на сайте до 20.04.2023
3.	<b>Отсутствие обоснованных устных и письменных обращений граждан по поводу:</b> - организации учебного и воспитательного процесса, - организации дополнительного образования, - конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса.	<b>до 5 баллов</b>	Жалобы отсутствуют.

4.	<p><b>Комплектность гимназии:</b></p> <p>- отсутствует отсев учащихся в другие образовательные учреждения, количество учащихся соответствует проектной мощности гимназии (610 учащихся).</p> <p>-сохранность контингента обеспечивается путем качества образования и взаимодействия с участниками образовательного процесса (педагогами, учащимися, родителями (законными представителями)).</p>	<p><b>до 10 баллов</b></p>	<p>Создан привлекательный имидж гимназии путем качественной организации процесса, создания комфортных и современных условий, развития кадрового потенциала. Реализуются программы, планы, концепции. Обеспечено качество образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- достигнут оптимальный уровень и выше качества освоения содержания учебной программы учащимися (75%)</li> <li>- достигнута стабильно - положительная динамика учебных достижений учащихся (25% и выше, две четверти подряд)</li> <li>- достигнуто освоение образовательной программы на базовом уровне и выше по итогам внешних оценочных процедур (по текстам УпрО) 100% учащихся.</li> <li>- обеспечено высокое качество и объективность результатов во Всероссийских мониторинговых исследованиях качества образования (ГИА, ВПР, НИКО, РПР).</li> <li>- обеспечивается достижение метапредметных результатов;</li> <li>- оценке функциональной грамотности;</li> <li>- обеспечивается объективность оценочных процедур всех уровней;</li> <li>- обеспечивается объективность результатов Всероссийской олимпиады школьников.</li> </ul> <p>Численность учащихся – 610 человек и более.</p> <p>Отсутствуют жалобы родителей в инстанции всех уровней.</p> <p>О результатах доложено директору и на рабочем совещании.</p> <p>Локальные акты актуальны, набор обеспечен своевременно и в соответствии с запланированными показателями (50 первоклассников и более, 25 десятиклассников и более).</p>
5.	<p><b>Работа с контингентом учащихся:</b></p>	<p><b>до 5</b></p>	<p>Созданы концептуальные</p>

	<p>- обеспечивается качественная подготовка урочных, внеурочных мероприятий и мероприятий в рамках дополнительного образования с детьми и педагогами: создаются творческие группы педагогов, подготовлены соответствующие локальные акты (приказы, положения и пр.), проведены установочные совещания, информация вовремя доведена до педагогов, учащихся, родителей (законных представителей), оформлены информационные стенды, информация размещена официальном сайте и страницах в социальных сетях.</p> <p>- проведен промежуточный контроль и корректировка организации для качественного исполнения.</p>	<b>баллов</b>	<p>документы (программы, концепции, планы), ведется мониторинг показателей, проводятся совещания, на которых ведется обсуждение качества процесса, деятельность корректируется в целях повышения качества процесса. Своевременно созданы НЛА, протоколы совещаний, справки, информация на сайте, в социальных сетях.</p> <p>О результатах доложено директору и на рабочем совещании.</p>
6.	<p><b>Сопровождение педагогического коллектива.</b></p> <p>- деятельность коллектива планируется, систематически проводятся рабочие совещания;</p> <p>-обеспечивается в разнообразных формах методическое сопровождение педагогов: методические советы, заседание методических объединений, семинары, вебинары, консультирование;</p> <p>-создана и эффективно функционирует внутrigимназическая система повышения квалификации учителей;</p> <p>- обеспечивается сопровождение участников профессионального конкурсного движения</p> <p>-обеспечивается системное сопровождение образовательного процесса: посещение уроков, внеурочных мероприятий, занятий в рамках дополнительного образования в гимназии с проведением анализа занятия и индивидуального консультирования педагога.</p>	<b>до 5 баллов</b>	<p>Созданы концептуальные документы (программы, концепции, планы), ведется мониторинг показателей, проводятся совещания, на которых ведется обсуждение качества процесса, деятельность корректируется в целях повышения качества процесса. Посещаются уроки, ведется журнал посещения занятий. Результаты деятельности отражены в отчетных документах, в информации в СМИ, происходит обмен эффективным опытом. Внедряются новые приемы и методы, технологии.</p>
7.	<p><b>Профессиональные качества:</b></p> <p>- взаимозаменяемость в процессе управленческой деятельности;</p> <p>- инициирование новых направлений деятельности;</p> <p>- создание атмосферы сотрудничества, командного духа и положительная мотивация педагогического коллектива;</p> <p>- соблюдение этики и субординации.</p>	<b>до 2 баллов</b>	<p>Универсальный характер деятельности заместителя, способность исполнять функциональные обязанности другого члена управленческой команды на период отпуска, болезни, командировки. В коллективе отсутствует негативное восприятие деятельности, недоброжелательные отношения, непроверенные слухи и пр.</p>

8.	<b>Сетевое взаимодействие и социальное партнерство:</b> - подписанные договоры о сетевом взаимодействии и социальном партнерстве эффективно реализуются (по направлениям деятельности).	<b>до 2 баллов</b>	Мероприятия соответствуют задачам образовательной деятельности гимназии, обеспечивают качество реализации основных образовательных программ и дополнительного образования, реализуемого в гимназии. Созданы приказы, положения, анализ представлен в виде справки, информация размещены в СМИ, в том числе на сайте гимназии и в социальных сетях.
9.	<b>Участие в работе органов общественно-государственного управления:</b> Управляющий Совет, общегимназический родительский комитет.	<b>до 2 баллов</b>	Протоколы. Инициирование продуктивного взаимодействия.
10.	Эффективное сопровождение развития <b>профессионального и ученического конкурсного движения</b> в гимназии проводимого по линии Министерства Просвещения РФ, Министерства образования РК, УпрО.	<b>до 5 баллов</b>	Проведение совещаний, заседаний творческих групп по вопросам участия в конкурсном движении. Охват – 50% педагогов гимназии. Организация и сопровождение деятельности временной творческой группы (приказы, справка), дипломы победителя/призера/лауреата. Информация на сайте и в соц. сетях. Чествование победителей и призеров, создание условий для распространения эффективного опыта.
11.	Руководство педагогами, занятыми в <b>системе платных образовательных услуг.</b>	<b>до 2 баллов</b>	Разработана необходимая документация, услуга оказывается в полном объеме, нет жалоб со стороны участников. Информация на сайте и в соц.сетях.
12.	Качественное <b>дежурство</b> администрации, организация дежурства по Гимназии классными руководителями, учителями. Оперативное пресечение травмоопасных ситуаций и нарушений дисциплины среди обучающихся.	<b>до 3 баллов</b>	Созданы локальные акты, педагоги дежурят в соответствии с приказом, обеспечен порядок и безопасность.
13.	Обеспечение <b>нормативной посещаемости кружков и секций</b> дополнительного образования	<b>до 3 баллов</b>	Кружки и секции функционируют в соответствии с локальными нормативными актами, состав утвержден. Обеспечивается регулярный контроль посещения и принимаются управленческие

			меры для стабильной образовательной работы Отсутствуют жалобы со стороны родителей и учащихся.
14.	Развитие <b>цифровой среды</b> гимназии, реализация электронного обучения и дистанционных образовательных технологий во всех направлениях деятельности и формах обучения (самообразование, экстернат, дистанционное обучение)	<b>до 3 баллов</b>	Созданы актуальные нормативные локальные акты, образовательный процесс организован в соответствии с их стандартами. Используются рекомендованные Министерством просвещения образовательные платформы и инструменты. Уровень владения учителями, учащимися и родителями (законных представителей) - уверенный. Проводится мониторинг состояния цифровой среды гимназии. Педагоги и учащиеся принимают участие в конкурсных мероприятиях по данному направлению. Отсутствуют жалобы учащихся и родителей (законных представителей)
15.	Организация <b>аттестации</b> педагогов.	<b>до 10 баллов</b>	Созданы локальные нормативные акты. Ведется системная работа с педагогами по подготовке к аттестации в групповой и индивидуальной формах в соответствии с планом. Аттестационные комиссии удовлетворяют без замечаний и доработки заявления педагогов на аттестацию. 100% педагогов добровольно прошли процедуру аттестации (аттестационные комиссии гимназии, муниципалитета, республики), 70% из них имеют высшую и первую квалификационные категории.
16.	Организация <b>непрерывного дополнительного профессионального образования</b> педагогических работников.	<b>до 5 баллов</b>	Создан план профессиональной подготовки, который реализуется в полном объеме. 100% педагогов вовлечены в непрерывное образования в каскадной (курсы) и горизонтальной (равный учит равного) формах, развивается самообразование. Подготовлены справки и отчеты.
17.	Личное участие членов управленческой команды гимназии в профессиональных <b>конкурсах, грантах, проектах, научно-</b>	<b>до 5 баллов</b>	Результативность подтверждена приказами, дипломами и сертификатами.

	<b>практических конференциях, научной деятельности, курсовой подготовке.</b>		
18.	<p>Организовано и обеспечено контролем <b>обучение детей разных категорий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- детей – инвалидов и детей с ОВЗ в соответствии с требованиями, в том числе на домашнем обучении;</li> <li>- одаренных детей;</li> <li>-детей из семей мигрантов;</li> <li>- низкомотивированных детей;</li> <li>- и др. групп.</li> </ul>	<b>до 5 баллов</b>	<p>Созданы и размещены на сайте актуальные локальные нормативные акты гимназии, разработаны индивидуальные образовательные маршруты. Посещаются уроки, проводятся беседы с педагогами и учащимися, результаты отражены в справках, доведены до сведения директора и на педагогов на совещании. На оценочных процедурах 100% учащихся преодолели минимальный порог. Отсутствуют жалобы со стороны учащихся и родителей (законных представителей). 100% учащихся включены в урочную деятельность и дополнительное образование (по желанию и с учетом состояния здоровья)</p>
19.	<p><b>Создана и эффективно функционирует система работы по самоопределению и профессиональной ориентации учащихся, которая включает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- раннюю профориентацию;</li> <li>- профориентацию учащихся с ОВЗ</li> <li>- организацию профильного и предпрофильного обучения;</li> <li>- взаимодействие гимназии с предприятиями и учреждениями;</li> <li>- ведется учет учащихся, задействованных в конкурсном движении профориентационной направленности («Билет в будущее», «Построй свое будущее с Воркута Уголь», «Безопасной работе – безопасный труд» и пр.)</li> </ul>	<b>до 5 баллов</b>	<p>Задействованы 100% учащихся и педагогов гимназии. Приказы об организации и об итогах проведенных профориентационных мероприятий. Проводятся мониторинги по выявлению профессиональных предпочтений учащихся, учету учащихся, избравших для ГИА предметы предпрофильного и профильного обучения; поступивших в соответствии с профилем обучения. Наличие адресных рекомендаций, внедрение в гимназии эффективных практик развития профориентационной работы.</p>
20.	<p>Создана и эффективно функционирует система воспитания учащихся гимназии, ведется работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по развитию социальных институтов <b>воспитания</b> (<i>семья, гимназические СМИ (сайт, группы в соцсетях) дружеское и товарищеское взаимодействие, взаимодействие с организациями культуры и дообразования</i>).</li> <li>- по обновлению воспитательного процесса с учетом современных достижений науки и на основе отечественных традиций (<i>гражданское</i></li> </ul>	<b>до 10 баллов</b>	<p>Созданы концептуальные документы, обеспечивающие психолого – педагогическое сопровождение воспитательной деятельности, в том числе психолого – педагогическое сопровождение семей всех категорий. Публикации в гимназических СМИ. Создан и функционирует совет</p>



	<p><i>воспитание, патриотическое воспитание и формирование российской идентичности, духовное и нравственное воспитание детей на основе российских традиционных ценностей и т.д.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по обеспечению физической, информационной и психологической безопасности</li> <li>- по развитию добровольчества (волонтерства) среди обучающихся</li> <li>- по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних обучающихся</li> <li>- по поддержке семей и детей, находящихся в сложной жизненной ситуации</li> <li>- по поддержке обучающихся, для которых русский язык не является родным</li> <li>- по повышению педагогической культуры родителей (законных представителей) обучающихся</li> <li>- по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в образовательных организациях</li> <li>- по осуществлению воспитательной деятельности в период каникулярного отдыха обучающихся</li> <li>- по осуществлению сетевого и межведомственного взаимодействия для методического обеспечения воспитательной работы.</li> </ul>		<p>гимназистов.</p> <p>Внедрены современные технологии воспитания. Ведется учет участников волонтерского движения, ЮИД, Юнармии, «Движения первых». Отсутствие безнадзорности, количество правонарушений стремиться к нулю.</p> <p>В каникулярное время функционируют лагеря и трудовые бригады на основе созданных программ, их деятельность освещается в гимназических СМИ. Ведется учет учащихся, вовлеченных в социально полезную и досуговую деятельность в период каникул.</p> <p>Ведется учет эффективности деятельности классных руководителей, эффективно функционирует МО классных руководителей.</p> <p>Заключены и реализуются соглашения по межведомственному сетевому взаимодействию в вопросах профилактики и воспитания. Обеспечено в рамках межведомственного взаимодействия сетевое сотрудничество с органами профилактики, культуры и спорта.</p> <p>Обеспечивается обмен опытом.</p>
21.	<p>Создана и эффективно функционирует система работы с одаренными детьми (<i>в том числе с кадетами</i>), ведется работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по выявлению и сопровождению одаренности детей;</li> <li>- создан банк данных об одаренных детях гимназии;</li> <li>- ведется работа с одаренными детьми с ОВЗ;</li> <li>- ведется учет и обеспечивается сопровождение участников Всероссийской олимпиады школьников;</li> <li>- созданы электронные портфолио и на уровне гимназии ведется учет достижений одаренных детей;</li> <li>- реализуются индивидуальные учебные планы учащихся;</li> <li>- реализуется система внеурочной</li> </ul>	до 10 баллов	<p>Созданы концептуальные документы: программы, дорожные карты.</p> <p>Проводится мониторинг по всем направлениям, результаты мониторинга рассматриваются на рабочих совещаниях, ведется корректировка работы.</p> <p>Проводятся мероприятия, направленные на стимулирование и поощрение способных и талантливых детей, педагогов, обеспечивающих развитие их одаренности.</p> <p>Количество детей в банке данных возрастает.</p> <p>Организуются мероприятия в рамках научного общества,</p>

	<p>работы с одаренными учащимися в рамках научного общества гимназии и в рамках дополнительного образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечивается психолого – педагогическое сопровождение одаренных учащихся;</li> <li>- ведется учет педагогов, повысивших компетенции в области работы с одаренными детьми.</li> </ul>		внеурочной деятельности и дополнительного образования, направленные на развитие одаренности детей и совершенствование их компетенций.
<b>2. Заведующий хозяйством</b>			
2.1.	Оперативное устранение аварийных ситуаций и предупреждение аварийных ситуаций		<b>до 10 баллов</b>
2.2.	Исполнительская дисциплина. Отсутствие замечаний в ходе профилактических визитов надзорных органов.		<b>до 5 баллов</b>
2.3.	оперативность и качество предоставления информации по запрашиваемым вопросам вышестоящих организаций		<b>до 5 баллов</b>
2.4.	-отсутствие нарушений в процессе деятельности при проверке надзорных органов		<b>до 5 баллов</b>
2.5.	Обеспечение своевременной замены отсутствующего работника		<b>до 5 баллов</b>
2.6.	Соответствие материально-технической базы требованиям государственных стандартов		<b>до 5 баллов</b>
2.7.	Наличие инвентарных номеров		<b>до 3 баллов</b>
2.8.	Заполнение мониторинга АРИСМО РК (без замечаний)		<b>до 5 баллов</b>
2.9.	организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении		<b>до 5 баллов</b>
2.10.	-качественное проведение инвентаризации основных фондов		<b>до 5 баллов</b>
2.11.	-своевременная работа по списанию основных фондов и материальных ценностей		<b>до 5 баллов</b>
2.12.	- проведение качественных ремонтных работ		<b>до 5 баллов</b>
2.13.	-подготовка Гимназии к новому учебному году		<b>до 5 баллов</b>
2.14.	-своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами		<b>до 5 баллов</b>
2.15.	-создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях Гимназии: - питьевого режима, теплового режима,		<b>до 5 баллов</b>

	освещенности учебных кабинетов; - отсутствие грызунов, тараканов	
2.16.	-наличие перспективных планов ремонта и содержания учреждения	<b>до 5 баллов</b>
2.17.	-использование ИКТ в управлении (составление базы данных по своему направлению, использование ИКТ в оперативной аналитической деятельности)	<b>до 5 баллов</b>
<b>3. Заведующий производством (шеф-повар)</b>		
3.1.	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал. Интенсивная работа в период на базе учреждения мероприятий различного уровня. Проведение работ по благоустройству холодного цеха.	<b>до 10 баллов</b>
3.2.	Эффективная организация и распределение функциональных обязанностей работников пищеблока	<b>до 5 баллов</b>
3.3.	Отсутствие замечаний на качество блюд при проведении внутригимназического контроля по выполнению требований санитарного законодательства	<b>до 5 баллов</b>
3.4.	Участие в разработке новых блюд и составление технологических карт	<b>до 5 баллов</b>
3.5.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН по результатам внутреннего контроля. Отсутствие замечаний.	<b>до 5 баллов</b>
3.6.	Качественное и срочное выполнение непредвиденных и (или) разовых работ на пищеблоке. Сверхурочная работа по необходимости.	<b>до 5 баллов</b>
3.7.	Дополнительный объём работ Участие в погрузочно-разгрузочных работах при транспортировке продуктов по складским помещениям Переборка овощей и доставка до пищеблока.	<b>до 10 баллов</b>  <b>до 5 баллов</b>
3.8.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря	<b>до 5 баллов</b>

**Положительные критерии и показатели качества и результативности,  
сложности и напряженности труда учебно-вспомогательного и обслуживающего  
персонала МОУ "Гимназия № 2" г. Воркуты**

<b>1. Специалист по управлению персоналом, делопроизводитель</b>		
1.1	Оперативное предоставление информации по запросам Управления Пенсионного фонда, качественное оформление сведений о застрахованных лицах	до 5
1.2	Оперативное предоставление информации на запросы военного комиссариата, ведение воинского учета, службы занятости населения	до 5
1.3	Своевременная подготовка документов к архивации, прием номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов	до 5
1.4	Интенсивная работа в период функционирования различных учрежденческих комиссий, проверок деятельности учреждения	до 10
1.5	Оперативное взаимодействие со сторонними организациями	до 5
1.6	Обработка и надежная защита персональных данных многочисленных участников образовательного процесса	до 5
1.7	Оперативное предоставление информации на запросы вышестоящих организаций	до 5
1.8	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,	до 5
1.9	выполнение курьерских функций	до 5
1.10	-использование ИКТ в управлении (составление базы данных по своему направлению, использование ИКТ в оперативной аналитической деятельности)	до 5
1.11	Выполнение особо важных и срочных заданий	до 5
1.12	Своевременная обработка поступающей электронной почты	до 5
1.13	Оперативное предоставление списков обучающихся	до 5
1.14	Своевременное оформление документов по учету кадрового состава школы	до 5
1.15	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел	до 5
1.16	Учет, качественное ведение, своевременное ознакомление работников с записями в трудовых книжках, приказах, локальных актах	до 5
1.17	Выполнение копировальных работ	до 3
<b>2. Ведущий экономист</b>		
2.1.	качественная и своевременная сдача отчетности	до 10
2.2.	оперативность и качество в предоставлении информации по запрашиваемым вопросам вышестоящих организаций	до 10
2.3.	Контроль своевременного расчета с поставщиками и подрядчиками	до 50
2.4.	Обеспечение своевременного сбора и представления в МЦБ первичной учетной документации по вопросу финансово-хозяйственной деятельности Гимназии	до 50
2.5.	соблюдение финансовой дисциплины	до 40
2.6.	Контроль и анализ повышения заработной платы работников	
2.7.	результативная работа по привлечению внебюджетных средств (платные образовательные услуги, аренда, привлечение спонсорских средств)	до 10

2.8.	отсутствие кредиторской задолженности	до 20
2.9.	отсутствие нарушений в процессе деятельности при проверке надзорных органов	до 30
2.10.	работа с сайтами и программными комплексами	до 10
2.11.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных расчетов, предоставление внеплановой отчетности и информации, подготовка данных по запросам министерств и ведомств.	до 10
2.12.	Контроль использования средств субвенций (субсидий), своевременное внесение необходимых изменений в ПФХД	до 40
2.13.	-использование ИКТ в управлении (составление базы данных по своему направлению, деятельности)использование ИКТ в оперативной аналитической деятельности)	до 20
2.14.	Интенсивная работа, связанная с подготовкой квартальной, полугодовой и годовой отчетности. Ведение внутреннего финансового контроля.	до 10
<b>3. Специалист в области охраны труда 6 квалификационный уровень</b>		
3.1.	Интенсивная работа, связанная с обеспечением норм по охране труда, пожарной и электробезопасности	до 10
3.2.	-оперативное устранение аварийных ситуаций и предупреждение аварийных ситуаций	до 20
3.3.	-качественная и своевременная сдача отчетности	до 10
3.4.	- оперативность и качество предоставления информации по запрашиваемым вопросам вышестоящих организаций	до 10
3.5.	- отсутствие нарушений в процессе деятельности при проверке надзорных органов	до 30
3.6.	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	до 5
3.7.	-обеспечение комплексной безопасности в Гимназии (санитарно-гигиенических, пожарных, энергетических, антитеррористических, информационных, ГО и ЧС, исполнение требований ТБ)	до 10
3.8.	-разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов	до 10
3.9.	-подготовка Гимназии к новому учебному году	до 40
3.10.	-создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях Гимназии: - питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов; - отсутствие грызунов, тараканов	до 5
3.11.	-наличие перспективных планов ремонта и содержания учреждения	до 5
3.12.	-использование ИКТ в управлении (составление базы данных по своему направлению, использование ИКТ в оперативной аналитической деятельности)	до 10
<b>4. Техник</b>		
4.1.	Выполнение текущих ремонтных работ оборудования	до 10
4.2.	Соблюдение регламента работы с электронной почтой	до 5
4.3.	Качественная организация антивирусной защиты компьютерной техники школы	до 5
4.4.	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности, журналов по технике безопасности	до 5
4.5.	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	до 10
4.6.	Хранение и ремонт оборудования, образцовое поддержание санитарно-гигиенических условий	до 5
4.7.	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности, журналов по	до 5

	технике безопасности	
4.8.	Качественная организация работы сети Интернет в Гимназии	до 5
4.9.	Количество и качество проведенных профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев работе электронного оборудования	до 15
4.10.	Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	до 5
4.11.	Подготовка презентаций, оказание помощи администрации учреждения и педагогическим работникам учреждения в подготовке к открытым мероприятиям, конкурсам.	до 5
4.12.	Качественная организация антивирусной защиты компьютерной техники учреждения	до 5
4.13.	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 5
4.14.	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящие в основной функционал	до 5
	<b>5. Специалист в сфере закупок</b>	
5.1.	Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	До 10
5.2.	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	До 15
5.3.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных и контрольных органов. Отсутствие дисциплинарных взысканий;	До 15
5.4.	Исполнительская дисциплина (своевременность предоставления отчетов, ведение (исполнение/изменение) контрактов на сайте	До 20
5.5.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания по должности (текущее и перспективное планирование деятельности в сфере закупок, подготовка изменений для внесения в план закупок)	До 10
5.6.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	До 25
	<b>6. Гардеробщик 1 разряд, Дворник 1 разряд, Сторож (Вахтер) 1 разряд, Уборщик служебных помещений 1 разряд</b>	
6.1.	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон, в случае совершения или попытки хулиганских действий немедленный вызов наряда полиции, оповещение администрации	до 5
6.2.	Своевременное выполнение заявок, отсутствие повторных заявок на данный объект	до 5
6.3.	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня	до 5
6.4.	Увеличение объема работ по метеоусловиям, уборка снежных заносов на пришкольной территории	до 5
6.5.	Качественное соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения, качественное выполнение требований противопожарной безопасности, устойчивые навыки в использовании первичных средств пожаротушения, тревожной сигнализации, использование системы видеонаблюдения, кнопки экстренного вызова	до 5
6.6.	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	до 5
6.7.	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории	до 5
6.8.	Качественная экономия энергоресурсов	до 5
6.9.	Участие в проведении внепланового текущего ремонта, планового ремонта, подготовка учреждения к новому учебному году, устранение последствий аварийных ситуаций	до 20

6.10.	Проведение работ по благоустройству и озеленению учреждения, генеральная уборка дворовой территории учреждения, участие в погрузочно - разгрузочных работах.	до 10
6.11.	Сохранность материальных ценностей, обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента	до 5
6.12.	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня	до 10
6.13.	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды, рабочего инструмента	до 5
6.14.	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	до 5
	<b>7. Повар</b>	
7.1.	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал. Интенсивная работа в период на базе учреждения мероприятий различного уровня. Проведение работ по благоустройству холодного цеха.	До 20
7.2.	Эффективная организация и распределение функциональных обязанностей работников пищеблока	До 10
7.3.	Отсутствие замечаний на качество блюд при проведении внутригимназического контроля по выполнению требований санитарного законодательства	До 15
7.4.	Участие в разработке новых блюд и составление технологических карт	До 15
7.5.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН по результатам внутреннего контроля  Отсутствие замечаний Замечаний 1-2	до 15 до 5
7.6.	Качественное и срочное выполнение непредвиденных и (или) разовых работ на пищеблоке. Сверхурочная работа по необходимости.	До 20
7.7.	Дополнительный объём работ Участие в погрузочно-разгрузочных работах при транспортировке продуктов по складским помещениям Переборка овощей и доставка до пищеблока	До 10 До 5
7.8.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря	До 5
	<b>8. Кладовщик</b>	
8.1.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных и контрольных органов. Отсутствие дисциплинарных взысканий;	До 15
8.2.	Образцовое поддержание санитарного состояния вверенных помещений, технологического оборудования.	До 5
8.3.	За сложность, напряженность, интенсивность труда, сохранность материально – технических ресурсов	До 20
8.4.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	До 20
8.5.	Своевременность правильность заказа продуктов. Отсутствие претензий со стороны поставщиков.	До 10
	<b>9. Подсобный рабочий</b>	
9.1.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных и контрольных органов. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	До 15

9.2.	Отсутствие замечаний на качество ухода за посудой и технологическим оборудованием при проведении внутригимназического контроля по выполнению требований санитарного законодательства	До 15
9.3.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.	До 10
9.4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте, культурных мероприятиях и пр.)	До 20
9.5.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	До 20
9.6.	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН по результатам внутреннего контроля Отсутствие замечаний Замечаний 1-2	До 15 До 5



**Отрицательные показатели качества и  
результативности труда работников**

	Параметры	Должность	Количество баллов
1.	Подтвердившиеся обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций	Все категории работников	Минус 10 баллов
2.	Выпускники, окончившие гимназию со справкой	Педагогические работники	Минус 10 баллов за каждого обучающегося
3.	Наличие учителей, не прошедших курсовую переподготовку в течение 5 лет	Заместитель директора по УР	Минус 10 баллов за каждого учителя
4.	Отсутствие санитарно-эпидемиологического паспорта гимназии	Заведующий хозяйством	Минус 10 баллов
5.	Ненадлежащая подготовка к новому учебному году	Завхоз, ответственные за кабинеты	До - 30 баллов
6.	Несвоевременное выполнение предписаний надзорных органов.	Все категории работников	До -30 баллов
7.	Несвоевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности Гимназии	Заведующий хозяйством	До - 20 баллов
8.	Нарушение техники безопасности, повлекшее за собой ЧП	Все категории работников	Минус 30 баллов
9.	Наличие предписаний надзорных органов	Все категории работников	Минус 10 баллов
10.	Наличие просроченной кредиторской задолженности по вине гимназии	Ведущий экономист	До -10 баллов
11.	Наличие замечаний, данных в ходе инспекционной (камеральной) проверки	Все категории работников	До -10 баллов
12.	Наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период (некорректное общение с участниками ОП, нарушение профессиональной этики)	Все категории работников	До -10 баллов
13.	Количество учащихся, получивших «2» по итогам четверти, полугодия, года	Учителя-предметники	Минус 10 баллов за каждого учащегося
14.	Количество учащихся, получивших «2» на ЕГЭ/численность сдававших ЕГЭ	Учителя-предметники	Минус 10 баллов за каждого учащегося
15.	Понижение качества знаний по предмету, снижение качества	Учителя-предметники	Минус 1 балл за каждого учащегося

	знаний класса	Классный руководитель	Минус 1 балл за каждый процент
16.	Отсутствие (или некорректное заполнение) паспорта кабинета	Ответственные за кабинет	До -10 баллов
17.	Удаление с урока учащегося	Учителя-предметники	Минус 5 баллов

**Перечень  
Наиболее востребованных профессий (Специалистов)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессий (Специальности)</b>
1	Преподаватель
2	Учитель

Приложение № 9  
к Положению «Об оплате труда»

В комиссию по распределению по  
установлению выплат стимулирующего  
и компенсационного характера  
работникам МОУ «Гимназия № 2» г.  
Воркуты

**Служебная записка**

В целях стимулирования профессионального роста, продуктивности управленческого труда, обеспечения социальной защищенности путем дифференциации оплаты труда \_\_\_\_\_ года предлагаю установить надбавку стимулирующего характера следующим педагогическим работникам:

<i>№ п/п</i>	<i>Ф.И.О. работника</i>	<i>Должность</i>	<i>Основание – показатели и условия для получения выплаты</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.				
2.				

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

\_\_\_\_\_201\_\_

**ФИО ()**

Организация:

Подразделение:

**К выплате:**

Должность:

Оклад(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Оплата по окладу						НДФЛ		
						:		
						<b>Выплачено:</b>		
						:		
						:		
						:		
						:		

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

Страховые взносы в ПФР:

Общий облагаемый доход: