

АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ВОРКУТА»  
Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 6» г. Воркуты  
(МОУ «Гимназия № 6» г. Воркуты)  
«ВОРКУТА» КАР КЫТШЛӦН МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЮКӦНСА  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
«6 №-а гимназия» Воркута карса муниципальной велӧдан учреждение

169900, Республика Коми, г.Воркута, ул. Парковая, д.20-а  
тел. (82151) 3-91-11, факс (82151) 3-90-29 E-mail: [gimn6-vorkuta@yandex.ru](mailto:gimn6-vorkuta@yandex.ru)

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
от 08.06.2019 № 444

*Мнение представительного органа работников  
(изложенное в выписке из Протокола заседания  
профсоюзного комитета МОУ «Гимназия № 6»  
г. Воркуты № 7 от 01.06.2019) УЧТЕНО*

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников гимназии**

2019  
г.Воркута

## 1. 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 учреждений образования» с изменениями и дополнениями;

- *иными нормативными актами администрации МО ГО «Воркута», содержащими нормы трудового права:*

– Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 01 июня 2017 года № 847 «Об установлении размера выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена» с 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;

- *а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми.*

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «работники», осуществляющих в муниципальном общеобразовательном учреждении МОУ «Гимназия № 6» 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 гимназии 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:

1.5.1. Источниками выплаты оплаты труда работникам гимназии являются:

- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета городского округа «Воркута»;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5.2. Условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам гимназии, их повышений.

1.5.3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам гимназии.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Администрации МО ГО «Воркута», Положение подлежит изменению.

1.7. Оплата труда работников гимназии, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч.6 ст.136 ТК РФ) (30-е и 15-е число). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с работниками гимназии производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ).

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 (приложение № 1).

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

1.9. Ответственность за сохранение персональных данных в части суммы заработной платы несет ведущий экономист.

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

1.11. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников гимназии осуществляет директор.

Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет ведущий экономист.

1.12. При приеме на работу (до заключения Трудового договора) работник ознакомливается с настоящим Положением под роспись в листе ознакомления.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников гимназии**

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников гимназии.

Порядок формирования планового фонда оплаты труда изложен в приложении № 2 к настоящему положению.

2.2. Основные условия оплаты труда работников гимназии.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам гимназии устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором гимназии, и определяются в соответствии с действующим законодательством.

Перечень должностей работников гимназии и размеры должностных окладов указаны в приложении № 3 к настоящему положению.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам гимназии.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников гимназии и размеры повышения определены в приложении № 4 к настоящему положению.

2.2.3. Работникам гимназии начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, 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 № 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». Порядок исчисления процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Лицам при приеме на работу в гимназию 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 в гимназии независимо от стажа работы.

Перечень наиболее востребованных профессий (специальностей) изложен в Приложении № 5 к настоящему положению.

2.2.5. Месячная заработная плата работника гимназии, 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 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)

Реализация гарантий по оплате труда работников гимназии, установленных настоящим подпунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда гимназии.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам гимназии.

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников гимназии (директора, заместителей директора) учитывается группа по оплате труда, к которой отнесена гимназия. Группа по оплате труда определяется в соответствии с объемными показателями.

2.3.2. 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.

2.3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, 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.

2.3.4. Директор гимназии обеспечивает проверку документов об образовании учителей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно утверждает на работников гимназии, 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.

Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада, решается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых им работ в пределах средств, направленных на оплату труда.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в гимназии.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

Режим рабочего времени и время отдыха работников ОУ 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».

### **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Выплаты компенсационного характера изложены в приложении № 6 к настоящему положению.

### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера изложены в приложении № 7 к настоящему положению.

### **5. Сроки расчета при увольнении**

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

5.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, гимназия обязана в указанный в пункте 5.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

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

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

#### **6.2. Премирование.**

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

### **7. Удержания из заработной платы**

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

7.2. 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:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую 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;

- ликвидацией гимназии;

- сокращением численности или штата работников гимназии;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

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

- 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 Российской Федерации 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 Российской Федерации.

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.

7.3. 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».

## **8. 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 МУ «МЦБ» соответствующих документов.

## **9. Порядок регулирования уровня заработной платы директора и заместителей директора гимназии.**

9.1. Порядок регулирования уровня заработной платы директора и заместителей директора гимназии изложено в приложении № 8 к настоящему положению.

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

10.1. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников изложено в приложении № 9 к настоящему положению.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда  
работников гимназии

## РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Фамилия Имя Отчество (     )

Организация:

Подразделение:

**К выплате:**

Должность:

Оклад  
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
						<b>Выплачено:</b>		
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: 0,00

## **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств гимназии, направляемых на заработную плату работников. Плановый фонд оплаты труда включает:

– фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением № 3, № 4 настоящего положения;

– фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением № 6 настоящего положения;

– фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением № 7 настоящего Положения;

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.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат гимназии 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 устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставка заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с приложением № 6 настоящего положения.

3. Фонд оплаты труда гимназии, 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 гимназии.

Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в приложении № 7 настоящего Положения.

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РК и СН$ , где:

ФОТ<sub>до</sub> – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ<sub>кв</sub> – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ<sub>св</sub> – фонд выплат стимулирующего характера.

ФОТ<sub>до</sub> рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$ , где:

$n_1, n_2, n_3$  – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O$  – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k_1, k_2, k_3$  – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в Приложении № 2 настоящего Положения. При отсутствии повышения должностного оклада по должности  $k$  равен 1,0.

ФОТ<sub>кв</sub> рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4$ , где:

$Д_1$  – доплаты работникам за работу в ночное время и праздничные дни;

$Д_2$  – доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$Д_3$  – доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

$Д_4$  – доплаты молодым специалистам.

$Д_1, Д_2, Д_3, Д_4$  определяются исходя из фактической потребности.

ФОТ<sub>св</sub> рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Нвл$ , где:

$\geq 20\%$  – в соответствии с пунктом 2 приложения № 2 настоящего положения объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются 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, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

$Нвл$  – объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40%.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК)**

**1. Должности руководящих работников:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1.	Директор	19 150,00
2.	Заместитель директора	16 275,00
3.	Руководитель структурного подразделения	9 400,00

**2. Должности педагогических работников:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1.	Старший вожатый	8 800,00
2.	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	9 000,00
3.	Педагог-психолог	9 200,00
4.	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь	9 400,00

**3. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1.	Лаборант, техник	7 140,00
2.	Библиотекарь	9 100,00
3.	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	7 276,00
4.	Ведущий экономист	8 772,00
5.	Специалист по кадрам, инженер	8 092,00
6.	Делопроизводитель	6936,00

**4. Должности работников обслуживающего персонала:**

№ п/п	Наименование профессии	Должностной оклад, в рублях
1.	Гардеробщик, дворник	6 800,00
2.	Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	6 936,00

### РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК)

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных учреждений образования и размеры повышения (далее – Перечень):

№ п/п	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	Директору, заместителю директора по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам	10
3	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук соответствующую профилю гимназии или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
4	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук соответствующую профилю гимназии или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

2. 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.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ  
НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ)**

№ п/п	Наименование профессии (специальности)
1	Преподаватель
2	Учитель



## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. 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.

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

3. В гимназии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

– доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности;

– доплаты молодым специалистам;

– компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

– доплаты до минимального размера оплаты труда;

– районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

4.1. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

5. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанности работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 01 сентября)	от 10 до 30
2	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки).	до 10
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки).	до 15
4	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими)	до 10
5	За руководство республиканскими, городскими, районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, 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
6	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
7	Педагогическим работникам 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
8	Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
9	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

Перечень работников, конкретные размеры доплат и срок их действия устанавливаются приказом директора гимназии в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

5.1. 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.

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

6. Доплаты работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

7. 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, 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)
Имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации образования 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.

7.1. 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 пунктах 7.3. и 7.4 настоящего раздела.

7.2. 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 пункте 7.3 настоящего раздела.

7.3. 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 школу в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

7.4. 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.

7.5. 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 пунктами 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

8. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

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 размерах и порядке, установленных постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 01.06.2017 № 847 «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».

Компенсация педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размере 350 рублей за 1 день.

Выплата компенсации педагогическим работникам осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, сохраняется средний заработок по основному месту работы.

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 уровня минимального размера оплаты труда.

### 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.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам гимназии устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, (ставке заработной платы)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам муниципальных организаций образования надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Педагогическим работникам, обеспечивающим дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10

б.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальными нормативными актами гимназии	х
----	--	---

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

4. 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).

Основания для установления работникам муниципальных организаций образования надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю гимназии)	до 5
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю гимназии или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю гимназии или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
4.	Руководителям и педагогическим работникам гимназии, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «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*
5.	Руководителям и педагогическим работникам гимназии, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач	5**

	<p>СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов 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 (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 директором гимназии 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.*

5. 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».

5.1. Учителям гимназии за подготовку выпускников, 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 составляет 12000,00 рублей.

Выплаты производятся 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.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и



Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) устанавливаются учителям гимназии 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.

6. Единовременные выплаты указанные в п. 5 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).

7. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте гимназии.

8. 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:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному 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 гимназии на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 7 приложения № 6 настоящего положения.

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

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 01 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;

б) 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.

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

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

8.4. 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.

9. 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:

– директору гимназии 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 приложения № 8 настоящего положения;

– заместителям директора в соответствии с утвержденным положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 приложения № 8 настоящего Положения и остальным работникам гимназии – приказом директора.

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 (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда гимназии.

10. Премирование работников гимназии осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год.

Основанием для премирования работников и размеры премий изложены в приложении № 10 к настоящему положению.

Поощрение премией директора производится на основании решения начальника (руководителя) Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается директором, по представлению комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии финансовой возможности.

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

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).

11. 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 установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера. В состав Комиссии входят: председатель профсоюзного комитета гимназии, заместители директора, заведующий хозяйством, руководители методических объединений гимназии. Комиссия на своих заседаниях решает вопросы стимулирующих и компенсационных выплат, премирования и оказания материальной помощи.

Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

Деятельность комиссии организуется ее председателем.

Заседание комиссии считается правомочным при участии на заседании не менее двух третей членов комиссии.

Решение на заседании комиссии принимается большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.

По результатам заседания Комиссии до 23 числа каждого месяца составляется протокол, который подписывают все члены комиссии. На основании данного протокола, конкретные размеры надбавок работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения на текущий период.

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

Заместители директора, заведующий хозяйством, руководители гимназических методических объединений предоставляют в Комиссию служебную записку по утвержденной форме о выполнении показателей за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работников курируемого направления. Показатели изложены в приложении № 12, 13 к настоящему положению.

Директор учреждения на основании решения Комиссии до 23 числа каждого месяца издает приказ о назначении, размере и периоде выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

При этом каждый работник не позднее **20 числа каждого месяца** имеет право самостоятельно оформить лист самооценки в соответствии с принятыми критериями оценки, для дальнейшей передачи ее в Комиссию с приложением необходимых подтверждающих документов (ксерокопий грамот, дипломов, благодарностей, приказов).

**ПОРЯДОК  
РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА ГИМНАЗИИ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ГИМНАЗИИ**

1. Директору, заместителям директора гимназии устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава гимназии (без учета заработной платы директора гимназии, заместителей директора гимназии) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников гимназии в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителей директора
1	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора гимназии к среднемесячной заработной плате работников организации является обязательным для включения в трудовой договор.

3. При расчете среднемесячной заработной платы работников гимназии, а также директора гимназии, заместителей директора гимназии, 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 (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения гимназии.

4. Выплаты стимулирующего характера директору гимназии 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.

5. Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей организаций 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.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора гимназии устанавливаются приказом директора с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего порядка.

7. Директор гимназии осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора гимназии к среднемесячной заработной плате работников гимназии, 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.

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

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 другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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.

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).

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.

Основание для премирования работников и размеры премий

Категория работников	Основание для премирования	Размер премии, % к должностному окладу
Педагогические работники	Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в рейтинг лучших школ муниципалитета, республики и страны	0-200% включительно
	Отсутствие правонарушений у обучающихся	
	Индивидуальная работа с одаренными детьми	
	Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах педагогического мастерства, наличие опубликованных работ	
	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей), собраний, профилактических, отчетных мероприятий, привлечение родителей к жизни гимназии	
	Участие в профессиональных муниципальных конкурсах	
	Участие в профессиональных республиканских конкурсах	
	Участие в профессиональных всероссийских конкурсах	
Административно-управленческий персонал	Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в рейтинг лучших школ муниципалитета, республики и страны	0-200% включительно
	Участие учреждения в городских общественно-значимых мероприятиях	
	Реализация учреждением инновационных программ	
Иные работники	Активное участие и существенный вклад в реализацию проектов образовательного учреждения	0-100% включительно
	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства	
	Участие во внутриучрежденческих и городских общественно-значимых мероприятиях	
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в учреждении	
	Выполнение дополнительных работ	



## **ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. Материальная помощь.**

1.1. Материальная помощь работнику гимназии может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а так же в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, смерть близкого человека).

1.2. Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме. Максимальный размер выплаты составляет 3000 рублей.

1.3. Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления в адрес директора и по согласованию с комиссией по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Директору материальная помощь оказывается в соответствии с приказом начальника (руководителя) Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

1.5. Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности при наличии средств на лицевом счете по внебюджетной деятельности.

Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения  
1 балл равен 5%

Показатели	Расчет показателей	Шкала (балл)	Примечание
<b>Учитель</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Дополнительные проекты	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты).	3	Проекты, реализованные в полном объеме в прошедшем периоде, в соответствии с Планом работы учреждения, Планом работы Управления образования при наличии положительных отзывов заинтересованных лиц (анкетирование, отзывы родителей (законных представителей) учащихся, учащихся, приказы с положительными оценками).
2. Внеплановые системные исследования	Участие во <b>внеплановых</b> системных исследованиях, оценке индивидуальных достижений учащихся	3	В зависимости от объема, своевременности и правильности предоставляемой организаторам оценки индивидуальных достижений учащихся информации
3. Работа с родителями, работа в микрорайоне	Реализация <b>внеплановых</b> мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, <b>системная</b> работа в микрорайоне, участие в социальном партнерстве с другими учреждениями	3	При условии положительных отзывов заинтересованных лиц.
4. Участие в конкурсах	<b>Участие</b> учащихся в некоммерческих конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях по учебному предмету: - школьный уровень - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень - международный уровень - индивидуальные проекты и исследовательские работы (ФГОС)	0,1 0,2 0,3 0,4 1 1	При условии предоставления копий документов, подтверждающих участие в некоммерческих конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях по учебному предмету, в индивидуальных проектах и исследовательских работах в рамках реализации ФГОС
5. Участие в профессиональных конкурсах	Участие в коллективных и индивидуальных	5	При условии положительного отзыва в

	педагогических проектах, профессиональных конкурсах, инновационных проектах, пилотных площадках муниципального, республиканского и всероссийского уровней		виде справки курирующего заместителя директора, наличие справки с отзывом об интенсивной работе педагога в прошедшем периоде
6. Профилактическая работа	Регулярная эффективная работа с учащимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма, профилактика правонарушений и преступлений	3	При наличии документов, подтверждающих <b>регулярную, качественную и эффективную работу</b> (сценарии уроков с включением данных вопросов в темы, классных часов), положительные отзывы классных руководителей, законных представителей (родителей) учащихся
7. Образовательная инфраструктура	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1	При условии проведения смотра кабинетов, подтверждающих справок, предъявления накопительных (в электронном, бумажном виде) материалов, регулярное переоформление стендов в учебном кабинете.
8. Школьная документация	Регулярная и качественная работа по заполнению школьной документации, участие в обновлении школьного сайта, популяризация педагогического опыта в СМИ, личного сайта педагогического работника	2	Положительный отзыв о качестве и количестве представленных на сайтах педагогических материалов курирующего заместителя директора
9. Оперативные задания руководителя	Оперативное выполнение срочных заданий руководителя, или лица, его замещающего	1	При условии своевременного выполнения задания
10. Инновационные формы оценки планируемых результатов	Внедрение инновационных форм оценки личностных, метапредметных и предметных результатов учащихся	2	При условии проведения контрольных работ в отчётный период
11. Работа с детьми «группы риска»	Работа с учащимися из социально неблагополучных семей, работа с детьми «группы риска»	2	Подтверждённый факт посещения семьи (акт посещения), <b>системное ведение</b> документации (карта семьи), результативность работы с семьей, выбытие учащихся из «группы риска» по причине исправления поведения
12. Внеурочная деятельность	Организация и проведение мероприятий в рамках внеурочной деятельности, охват внеурочной и досуговой занятостью учащихся, состоящих на профилактических учетах	2	При условии проведения мероприятий
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Качество знаний	Качество освоения предмета учащимися учебных программ значительно выше общегородского показателя	3	Показатель выше от 15% и более (по итогам учебного года)
2. Положительная динамика учебных	Положительная динамика учебных достижений	2	Показатель выше от 25% и более (по

достижений	<b>большинства</b> учащихся по учебному предмету		итогам 1,2,3 учебной четверти и учебный год)
3. Результаты НСОКО	Качественные итоги контрольных работ (на «4» и «5») по КИМаМ НСОКО	3	В зависимости от качества контрольных работ по КИМаМ НСОКО, проведенных в отчетный период
4. Результаты ЕГЭ	Качественные результаты сдачи ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ <b>значительно выше</b> общегородского показателя	3	Показатель выше от 15% и более
5. Участие в конкурсах	Подготовка учащихся – победителей (1 место) некоммерческих предметных олимпиад, конференций, конкурсов: - школьный уровень -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	1 2 3 4 4	При условии представления копий грамот, Дипломов, <b>тем</b> представленных на конкурсы работ, при условии <b>неповторяющихся тем</b>
6. Результативность участия в конкурсах	Результативность (Диплом 1, 2, 3 степени) участия педагогических работников в некоммерческих профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: -муниципальный уровень -республиканский уровень -всероссийский уровень -международный уровень	2 2 4 5	При условии представления копий грамот, Дипломов, <b>тем</b> представленных на конкурсы работ, при условии <b>неповторяющихся тем</b>
7. Портфолио учащихся	Качественное ведение портфолио учащихся	1	При условии предоставления портфолио учащегося заместителю директора по завершению учебного года
8. Формирование классного коллектива	Качественная организация работы по формированию классного коллектива в адаптационный период	1	При условии участия всех учащихся класса в мероприятиях воспитательного характера, соблюдение требований учащихся

**Педагог-психолог**

**Критерии за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Повышение психологической компетенции педагогического коллектива	Индивидуальные консультации по конкретной психолого-педагогической проблеме с педагогическими работниками учреждения	0,5	При условии проведения индивидуальных <b>консультаций сверх запланированных</b> на отчетный период. При наличии отметки о выполнении в журнале учета работы педагога-психолога, наличия протоколов психолого-просветительских мероприятий, наличие подписей консультируемых работников
	Выступление на ШМО, ВТГ, педагогических советах, подготовка и проведение психолого-педагогических обучающих семинаров	0,5	
	Организация <b>постоянно действующих</b> психолого-просветительских мероприятий (семинары, клубы,	1	

	гостиные, тренинги и т.д.)		
2. Повышение психологической компетенции родителей (законных представителей) учащихся	Индивидуальные консультации по конкретной психолого-педагогической проблеме с родителями (законными представителями) учащихся	0,5	При условии проведения индивидуальных консультаций <b>сверх запланированных</b> на отчетный период. При наличии отметки о выполнении в журнале учета работы педагога-психолога, наличия протоколов психолого-просветительских мероприятий, наличие подписей консультируемых родителей (законных представителей) учащихся
	Выступление на родительских собраниях подготовка и проведение психолого-педагогических обучающих встреч с родителями (законными представителями) учащихся	0,5	
	Организация <b>постоянно действующих</b> психолого-просветительских мероприятий для родителей (законных представителей) учащихся (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.)	1	
3. Ведение страницы педагога-психолога на официальном сайте учреждения	Страница <b>регулярно</b> пополняется, материалы <b>современны, актуальны для учреждения в учетный период времени</b> , страница активно посещается участниками образовательного процесса	1	При условии <b>своевременного</b> пополнения страницы на официальном сайте учреждения
4. Участие во внеплановых системных психолого-педагогических исследованиях, оценке индивидуальных особенностей учащихся (по распоряжению вышестоящих организаций)	Результаты исследований доводятся до сведения заинтересованных лиц, при необходимости проводится коррекционная работа	до 2	В зависимости от количества внеплановых мероприятий и объема задания, выполненного в учетный период
5. Участие в проведении экспертизы образовательного процесса в учреждении	Посещение урочных и внеурочных мероприятий, фиксация результатов наблюдения в психолого-педагогическом анализе с рекомендациями для проводивших мероприятие	1	В зависимости от количества посещенных мероприятий, эффективности предложенных мер коррекции
6. Организация и осуществление психолого-диагностического сопровождения образовательного процесса	Организация диагностических мероприятий по профессиональному самоопределению учащихся со сторонними организациями	1	При отсутствии доплаты за профориентационную работу
7. Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Систематическое коррекционно-развивающее сопровождение детей-инвалидов и детей с ОВЗ, разработка и осуществление мероприятий в рамках программы индивидуально-психологического сопровождения детей с ОВЗ (коррекционный компонент), коррекционно-развивающие программы для детей с ЗПР, работа в рамках координационных карт для детей-инвалидов	до 5	В зависимости от количества детей-инвалидов и детей с ОВЗ, одаренных детей и слабоуспевающих учащихся, в соответствии с количеством разработанных программ и проведенными мероприятиями за учетный период. По результатам анализа аналитической справки, представленной заместителю директора
	Систематическое осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию, систематическое осуществление психологической поддержки слабоуспевающих учащихся, содействие их развитию	до 3	

8. Участие в психолого-педагогических мероприятиях	Представление и распространение собственного опыта работы. Участие педагога-психолога и привлечение учащихся в психолого-педагогические проекты, акции, конкурсы, конференции	1	При наличии подтверждающих участие документов (приказы, справки, фотоотчеты, отзывы участников)
9. Инновационная деятельность	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику	2	Факт систематической работы подтверждается аналитической справкой заместителя директора, отзывом классного руководителя, родителя (законного представителя) учащегося
10. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Интенсивная работа в период участия в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года» Муниципальный уровень Республиканский уровень	3 7	При условии участия в конкурсе
11. Внеурочная деятельность	Организация и проведение мероприятий в рамках внеурочной деятельности, охват внеурочной и досуговой занятостью учащихся, состоящих на профилактических учетах	2	При условии проведения мероприятий
<b><i>Критерии за качество выполняемых работ</i></b>			
1. Повышение психологической компетенции педагогического коллектива	Качественное проведение постоянно действующих психолого-просветительских мероприятий (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.)	1	При условии положительных отзывов всех участников мероприятий, зарегистрированных в журнале учета работы педагога-психолога, наличия правильно оформленных протоколов психолого-просветительских мероприятий
2. Повышение психологической компетенции родителей (законных представителей) учащихся	Качественное проведение для родителей (законных представителей) учащихся постоянно действующих психолого-просветительских мероприятий (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.)	1	При условии положительных отзывов всех участников мероприятий, зарегистрированных в журнале учета работы педагога-психолога, наличия правильно оформленных протоколов психолого-просветительских мероприятий
3. Результативное и своевременное участие во внеплановых системных психолого-педагогических исследованиях, оценке индивидуальных особенностей учащихся (по распоряжению вышестоящих организаций)	Результаты исследований доводятся до сведения заинтересованных лиц, при необходимости проводится коррекционная работа, результаты исследований системно используются в дальнейшей работе классных руководителей, учителей	до 2	В зависимости от качества выполненных внеплановых мероприятий и объема задания, выполненного в учетный период
4. Качественная организация и осуществление психолого-диагностического сопровождения профессиональному самоопределению учащихся	Организация диагностических мероприятий по профессиональному самоопределению учащихся со сторонними организациями	1	При отсутствии доплаты за профориентационную работу
5. Качественное осуществление	<b>Систематическое качественное и эффективное</b>	1	В зависимости от качества и

коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	коррекционно-развивающее сопровождение детей-инвалидов и детей с ОВЗ, разработка и осуществление мероприятий в рамках программы индивидуально-психологического сопровождения детей с ОВЗ (коррекционный компонент), коррекционно-развивающие программы для детей с ЗПР, работа в рамках координационных карт для детей-инвалидов		эффективности проделанной работы По результатам анализа аналитической справки, представленной заместителю директора
	Систематическое осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию, систематическое осуществление психологической поддержки слабоуспевающих учащихся, содействие их развитию	1	
6. Качественное и результативное участие в психолого-педагогических мероприятиях	Результативное участие педагога-психолога и привлечение учащихся в психолого-педагогические проекты, акции, конкурсы, конференции	до 5	При наличии подтверждающих результативность документов (приказы, дипломы, грамоты)
7. Качественная и эффективная инновационная деятельность	Эффективное внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику	до 6	Эффективность систематической инновационной работы подтверждается (аналитический отзыв представителя МБУ «ЦППМиСП» г. Воркуты
8. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативное участие в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года» Муниципальный уровень Республиканский уровень	10 12	При условии участия в конкурсе
<b><i>Социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, старшая вожатая</i></b>			
<b><i>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</i></b>			
1. Повышение правовой и социальной компетенции педагогического коллектива	Индивидуальные консультации по конкретной правовой и социальной проблеме с педагогическими работниками учреждения	0,5	При условии проведения индивидуальных <b>консультаций сверх запланированных</b> на отчетный период. При наличии отметки о выполнении в журнале учета работы, наличия протоколов мероприятий, наличие подписей консультируемых работников
	Выступление на ШМО, ВТГ, педагогических советах, подготовка и проведение обучающих семинаров	0,5	
	Организация <b>постоянно действующих</b> правовых и социальных мероприятий (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.)	1	
2. Повышение правовой и социальной компетенции родителей (законных представителей) учащихся	Индивидуальные консультации по конкретной правовой и социальной проблеме с родителями (законными представителями) учащихся	0,5	При условии проведения индивидуальных <b>консультаций сверх запланированных</b> на отчетный период. При наличии отметки о выполнении в журнале учета работы, наличия протоколов мероприятий, наличие подписей консультируемых
	Выступление на родительских собраниях подготовка и проведение правовых обучающих встреч с родителями (законными представителями) учащихся	0,5	

	Организация <b>постоянно действующих</b> правовых и социальной-просветительских мероприятий для родителей (законных представителей) учащихся (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.)	1	родителей (законных представителей) учащихся
3. Ведение страницы социального педагога, страницы педагога организатора, страницы школьного самоуправления на официальном сайте учреждения	Страница <b>регулярно</b> пополняется, материалы <b>современны, актуальны для учреждения в учетный период времени</b> , страница активно посещается участниками образовательного процесса	1	При условии <b>своевременного</b> пополнения страницы на официальном сайте учреждения
4. Участие во внеплановых системных исследованиях, относящихся к деятельности, оценке индивидуальных особенностей учащихся (по распоряжению вышестоящих организаций)	Результаты исследований доводятся до сведения заинтересованных лиц, при необходимости проводится коррекционная работа	до 2	В зависимости от количества внеплановых мероприятий и объема задания, выполненного в учетный период
5. Участие в проведении экспертизы образовательного процесса в учреждении	Посещение урочных и внеурочных мероприятий, фиксация результатов наблюдения в педагогическом анализе с рекомендациями для проводивших мероприятие	1	В зависимости от количества посещенных мероприятий, эффективности предложенных мер коррекции
6. Организация и осуществление диагностического сопровождения образовательного процесса, касающегося деятельности	Организация диагностических мероприятий по социальному самоопределению учащихся со сторонними организациями	1	При условии многочисленных незапланированных мероприятий
7. Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Систематическое развивающее сопровождение детей с девиантным поведением, разработка и осуществление мероприятий в рамках программы индивидуально-социального сопровождения детей с девиантным поведением	до 5	В зависимости от количества детей с девиантным поведением, одаренных детей и слабоуспевающих учащихся, в соответствии с количеством разработанных программ и проведенными мероприятиями за учетный период. По результатам анализа аналитической справки, представленной заместителю директора
	Систематическое осуществление поддержки одаренных детей, содействие их развитию, систематическое осуществление поддержки слабоуспевающих учащихся, содействие их развитию через системно-действующие внеурочные объединения (клубы, кружки, научные общества)	до 3	
8. Участие в социально-педагогических мероприятиях, мероприятиях внеурочной деятельности	Представление и распространение собственного опыта работы. Собственное участие и привлечение учащихся в некоммерческие социальные проекты, акции, конкурсы, конференции	1	При наличии подтверждающих участие документов (приказы, справки, фотоотчеты, отзывы участников)
9. Инновационная деятельность	Внедрение современных социально-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику, современных технологий и методик, обеспечивающих развитие одаренных детей, детей с девиантным	2	Факт систематической работы подтверждается аналитической справкой заместителя директора, отзывом классного руководителя, родителя (законного представителя) учащегося



	поведением		
10. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Интенсивная работа в период участия в профессиональных некоммерческих конкурсах по направлению деятельности Муниципальный уровень Республиканский уровень	3 7	При условии участия в конкурсе
11. Внеурочная деятельность	Организация и проведение мероприятий в рамках внеурочной деятельности, охват внеурочной и досуговой занятостью учащихся, состоящих на профилактических учетах	2	При условии проведения мероприятий
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Повышение правовой и социальной компетенции педагогического коллектива	Качественное проведение постоянно действующих мероприятий в соответствии с видом деятельности (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.)	1	При условии положительных отзывов всех участников мероприятий, зарегистрированных в журнале учета работы, наличия правильно оформленных протоколов мероприятий
2. Повышение правовой и социальной компетенции родителей (законных представителей) учащихся	Качественное проведение для родителей (законных представителей) учащихся постоянно действующих правовых и социальных мероприятий (семинары, клубы, гостиные, тренинги и т.д.), общешкольных внеклассных мероприятий, мероприятий в соответствии с календарем года	1	При условии положительных отзывов всех участников мероприятий, зарегистрированных в журнале учета работы, наличие аналитических справок, приказов по итогам мероприятий
3. Результативное и своевременное участие во внеплановых системных исследованиях, оценке индивидуальных особенностей учащихся (по распоряжению вышестоящих организаций)	Результаты исследований доводятся до сведения заинтересованных лиц, при необходимости проводится коррекционная работа, результаты исследований системно используются в дальнейшей работе классных руководителей, учителей	до 2	В зависимости от качества выполненных внеплановых мероприятий и объема задания, выполненного в учетный период
4. Качественная организация и осуществление психолого-диагностического сопровождения профессиональному самоопределению учащихся	Организация диагностических мероприятий по социальное самоопределению учащихся	1	При условии многочисленных незапланированных мероприятий
5. Качественное осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Систематическое качественное и эффективное развивающее сопровождение детей с девиантным поведением, разработка и осуществление мероприятий в рамках программы индивидуально-социального сопровождения детей с девиантным поведением	1	В зависимости от качества и эффективности проведенных мероприятий за учетный период. По результатам анализа аналитической справки, представленной заместителю директора
	Систематическое качественное и эффективное осуществление поддержки одаренных детей, содействие их развитию, систематическое осуществление поддержки слабоуспевающих учащихся, содействие их развитию	1	

	через системно-действующие внеурочные объединения (клубы, кружки, научные общества)		
6. Качественное и эффективное участие в социально-педагогических мероприятиях, мероприятиях календаря года и внеурочной деятельности	Результативное представление и распространение собственного опыта работы. Собственное результативное участие и эффективное привлечение учащихся в некоммерческие социальные проекты, акции, конкурсы, конференции	до 10	При наличии подтверждающих участие документов (приказы, дипломы, грамоты, благодарности)
7. Инновационная деятельность	Эффективное внедрение современных социально-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику, современных технологий и методик, обеспечивающих развитие одаренных детей, детей с девиантным поведением	2	Факт систематической работы подтверждается аналитической справкой заместителя директора, отзывом классного руководителя, родителя (законного представителя) учащегося
8. Результативное участие в некоммерческих конкурсах профессионального мастерства	Результативное участие в профессиональных некоммерческих конкурсах по направлению деятельности Муниципальный уровень Республиканский уровень	3 7	При условии участия в конкурсе

***Педагог-библиотекарь***

***Критерии за интенсивность и высокие результаты работы***

1. Помощь учителям	Участие в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	5	
2. Работа с обучающимися	Наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	5	
3. Работа с библиотечным фондом	Организация работы с библиотечным фондом на высоком уровне	5	
4. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	
5. Экспериментальная деятельность. Участие в методической и научно-исследовательской работе	Выступление на заседаниях МО гимназии, педагогических советах с информацией о деятельности библиотеки. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	5	Учитывается сложность, объем, уровень представления опыта.
	Проведение открытых показательных мероприятий, мастер-классов, выступлений на конференции	5	

***Критерии за качество выполняемых работ***

1. Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Качественная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период, отсутствие замечаний по факту инспекционных и камеральных проверок	8	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
2. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной	5	Учитывается объем и качество по факту

	функционал		предоставляемой информации
3. Инвентаризация библиотечного фонда	Отсутствие замечаний при последней инвентаризации, качественное и своевременное заполнение и оформление документации по перемещению материальных ценностей	7	
4. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
5. Качественное оформление документации	Своевременное и качественное предоставление информации о своей деятельности (отчеты)	7	Учитывается объем по факту в отчетный период
6. Организация бесплатного питания учащихся	Отсутствие нарушений законодательства, предписаний по итогам проверок	8	При отсутствии проверок и по результатам проверок без замечаний

**Показатели оценки эффективности деятельности заместителей директора учреждения**  
**1 балл равен 5%**

<i>Показатели</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала (балл)</i>	<i>Примечание</i>
<b>Заместитель директора (организационно-учебная деятельность)</b>			
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Программа развития учреждения, основная образовательная программа, рабочие программы учебных предметов, внеурочной деятельности.	Участвует в разработке Программы развития учреждения, основной образовательной программы, рабочих программ учебных предметов, внеурочной деятельности; положений, инструкций, правил; интенсивная работа в период составления новой редакции вышеуказанных локальных актов	до 5	По факту составления документов или их новой редакции
2. Индивидуальные учебные планы	Организует составление индивидуальных учебных планов для детей инвалидов, детей с ОВЗ, обучающихся на дому, курирует их исполнение. Систематически руководит коррекционно-развивающим сопровождением детей-инвалидов и детей с ОВЗ, разрабатывает и осуществляет мероприятия в рамках программы индивидуально-психологического сопровождения детей с ОВЗ (коррекционный компонент), коррекционно-развивающие программы для детей с ЗПР, руководит работой в рамках координационных карт для детей-инвалидов. От 5 до 10 человек Свыше 10 человек	3 5	При условии большого количества детей вышеуказанных групп

3. Учебное расписание	Интенсивная деятельность в период коррекции расписания учебных занятий в связи со сменой кадров в течение учебного года, длительной заболеваемостью педагогических работников, в начале учебного года	до 6	При условии смены педагогических кадров в течение учебного года, частых и длительных отсутствий педагогических работников в связи с заболеваемостью
4. Инновационная деятельность	Интенсивная работа в рамках инновационной деятельности учреждения при введении и реализации ФГОС НОО, ООО, СОО, при внедрении новых образовательных технологий, инновационных методических проектов	до 6	В зависимости от интенсивности и объема участия
5. Работа со сторонними организациями	Интенсивная работа со сторонними организациями в части медицинских осмотров учащихся и организации питания учащихся, организация просветительских мероприятий среди учащихся и работников учреждения, а также в период подъема инфекционных заболеваний	2	В зависимости от интенсивности и объема участия
6. Распространение опыта работы по направлению деятельности	Активное распространение опыта работы по направлению деятельности, выступление на методических мероприятиях различного уровня, участие в некоммерческих конкурсах по направлению деятельности, наличие авторских публикаций в СМИ Муниципальный уровень Республиканский уровень Российский уровень	2 3 5	В зависимости от интенсивности и объема участия в учетный период
7. Платные услуги	Интенсивная работа в период организации дополнительных платных образовательных услуг	1	В период оформления платных услуг
8. Работа с документами	Интенсивная работа в период большого потока документооборота в части деятельности касающейся	5	В зависимости от интенсивности и объема в учетный период
9. Мероприятия на базе учреждения	Интенсивная работа в период организации и проведения на базе учреждения мероприятий муниципального уровня	5	В период организации и проведения на базе учреждения мероприятий муниципального уровня
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Программа развития учреждения, основная образовательная программа, рабочие программы учебных предметов, внеурочной деятельности.	Программы развития учреждения, основной образовательной программы, рабочих программ учебных предметов, внеурочной деятельности; положений, инструкций, правил; интенсивная работа в период составления новой редакции вышеуказанных локальных актов разработаны качественно	до 5	По итогам проверок вышестоящих организаций
2. Индивидуальные учебные планы	Индивидуальные учебные планы для детей инвалидов, детей с ОВЗ, документы регламентирующие обучение на дому составлены качественно	5	По итогам проверок вышестоящих организаций
3. Учебное расписание	Своевременно оповещаются педагогические работники об	до 5	При условии смены педагогических

	изменения в расписании, сбоев в организации учебно-воспитательного процесса нет		кадров в течение учебного года, частых и длительных отсутствий педагогических работников в связи с заболеваемостью
4. Инновационная деятельность	Качественная, результативная и эффективная работа в рамках инновационной деятельности учреждения при введении и реализации ФГОС НОО, ООО, СОО, при внедрении новых образовательных технологий, инновационных методических проектов, при внедрении новых форм оценки	до 5	В зависимости от качества внедрения
5. Работа со сторонними организациями	Качественная работа со сторонними организациями в части медицинских осмотров учащихся и организации питания учащихся, качественная организация просветительских мероприятий среди учащихся и работников учреждения, а также в период подъема инфекционных заболеваний;	1	В зависимости от качества организации медосмотров
6. Распространение опыта работы по направлению деятельности	Результативное распространение опыта работы по направлению деятельности, выступление на методических мероприятиях различного уровня, участие в некоммерческих конкурсах по направлению деятельности, наличие авторских публикаций в СМИ Муниципальный уровень Республиканский уровень Российский уровень	2 3 5	Наличие грамот, благодарностей, приказов по итогам мероприятий
7. Работа с документами	Качественная работа в период большого потока документооборота в части деятельности касающейся, вся информация предоставляется без замечаний и в указанные сроки	5	По итогам аналитических справок вышестоящих организаций
8. Мероприятия на базе учреждения	Качественная работа в период организации и проведения на базе учреждения мероприятий муниципального уровня	5	По итогам аналитических справок вышестоящих организаций

**Заместитель директора (учебная и воспитательная деятельность)**

**Критерии за качество выполняемых работ**

1. Программа развития учреждения, основная образовательная программа, рабочие программы учебных предметов, внеурочной деятельности.	Участвует в разработке Программы развития учреждения, основной образовательной программы, рабочих программ учебных предметов, внеурочной деятельности; положений, инструкций, правил; интенсивная работа в период составления новой редакции вышеуказанных локальных	до 5	По факту составления документов или их новой редакции
---	--	------	---

	актов		
2. Инновационная деятельность	Интенсивная работа в рамках инновационной деятельности учреждения при введении и реализации ФГОС НОО, ООО, СОО, при внедрении новых образовательных технологий, инновационных методических проектов	до 4	В зависимости от интенсивности и объема участия
3. Распространение опыта работы по направлению деятельности	Активное распространение опыта работы по направлению деятельности, выступление на методических мероприятиях различного уровня, участие в некоммерческих конкурсах по направлению деятельности, наличие авторских публикаций в СМИ Муниципальный уровень Республиканский уровень Российский уровень	2 3 5	В зависимости от интенсивности и объема участия в учетный период
4. Работа с документами	Интенсивная работа в период большого потока документооборота в части деятельности касающейся	5	В зависимости от интенсивности и объема в учетный период
	Интенсивная работа в период выполнения незапланированных в учреждении мониторингов, отчетов, анализов по запросу вышестоящих организаций	3	
5. Мероприятия на базе учреждения	Интенсивная работа в период организации и проведения на базе учреждения мероприятий муниципального уровня	3	В период организации и проведения на базе учреждения мероприятий муниципального уровня
6. Работа с одаренными детьми, с детьми, испытывающими трудности в обучении	Интенсивная работа в период организации и контроля работы педагогических кадров с одаренными учащимися, ставшими призерами, лауреатами и победителями некоммерческих конкурсов; с детьми, испытывающими трудности в обучении, и повысившими качество обучения в учетный период	2	В зависимости от количества организованных и проконтролированных дополнительных занятий с одаренными детьми и с детьми, испытывающими трудности в обучении
7. Новые формы оценки планируемых результатов	Интенсивная работа в период внедрения новых форм оценки планируемых результатов	3	Активная работа в период подготовки и представления, проверки проектных и исследовательских работ, метапредметных контрольных работ, в период проведения и проверки контрольных работ в системе Статград
8. Участие в профессиональных конкурсах	Интенсивная работа в период организации участия педагогов учреждения в некоммерческих профессиональных конкурсах	2	Конкурс «Учитель года»
9. Динамика образовательных результатов, воспитательных результатов	Динамика образовательных и воспитательных результатов учащихся по результатам диагностических работ в рамках НСОКО, снижение доли учащихся, состоящих на	4	В зависимости от количества учащихся, повысивших образовательный и воспитательный результат

	различных видах учета. Интенсивная работа в период организации и контроля за осуществлением внеурочной деятельности и дополнительного образования		
10. Участие в ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ	Интенсивная работа в период организации участия педагогов и выпускников в ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ	4	В зависимости от объема выполненных работ
11. Работа с учащимися, состоящих на профилактических учетах	Охват внеурочной и досуговой занятостью учащихся, состоящих на профилактических учетах	2	При условии проведения мероприятий
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Программа развития учреждения, основная образовательная программа, рабочие программы учебных предметов, внеурочной деятельности.	Программы развития учреждения, основной образовательной программы, рабочих программ учебных предметов, внеурочной деятельности; положений, инструкций, правил; интенсивная работа в период составления новой редакции вышеуказанных локальных актов разработаны качественно	до 5	По итогам проверок вышестоящих организаций
2. Инновационная деятельность	Качественная, результативная и эффективная работа в рамках инновационной деятельности учреждения при введении и реализации ФГОС НОО, ООО, СОО, при внедрении новых образовательных технологий, инновационных методических проектов, при внедрении новых форм оценки	до 4	В зависимости от качества внедрения
3. Распространение опыта работы по направлению деятельности	Результативное распространение опыта работы по направлению деятельности, выступление на методических мероприятиях различного уровня, участие в некоммерческих конкурсах по направлению деятельности, наличие авторских публикаций в СМИ Муниципальный уровень Республиканский уровень Российский уровень	2 3 5	Наличие грамот, благодарностей, приказов по итогам мероприятий
4. Работа с документами	Качественная работа в период большого потока документооборота в части деятельности касающейся	5	В зависимости от качества и объема в учетный период
	Качественная работа в период выполнения незапланированных в учреждении мониторингов, отчетов, анализов по запросу вышестоящих организаций	3	
5. Работа с одаренными детьми, с детьми, испытывающими трудности в обучении	Качественная работа в период организации и контроля работы педагогических кадров с одаренными учащимися, ставшими призерами, лауреатами и победителями некоммерческих конкурсов; с детьми, испытывающими трудности в обучении, и повысившими качество обучения в учетный период	2	В зависимости от качества организованных и проконтролированных дополнительных занятий с одаренными детьми и с детьми, испытывающими трудности в обучении
6. Новые формы оценки планируемых	Качественная работа в период внедрения новых форм	3	Активная и качественная работа в период

результатов	оценки планируемых результатов, увеличение доли учащихся, выполнивших работы на «4» и «5»		подготовки и представления, проверки проектных и исследовательских работ, метапредметных контрольных работ, в период проведения и проверки контрольных работ в системе Статград
7. Участие в профессиональных конкурсах	Результативная работа в период организации участия педагогов учреждения в некоммерческих профессиональных конкурсах	2	Конкурс «Учитель года»
8. Динамика образовательных и воспитательных результатов	Динамика образовательных и воспитательных результатов учащихся по результатам диагностических работ в рамках НСОКО, снижение доли учащихся, состоящих на различных видах учета. Качественная и эффективная работа в период организации и контроля за осуществлением внеурочной деятельности и дополнительного образования	4	В зависимости от количества учащихся, повысивших образовательный и воспитательный результат
9. Участие в ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ	Качественная работа в период организации участия педагогов и выпускников в ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ	3	При отсутствии замечаний вышестоящих организаций

**Показатели оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения  
1 равен 5%**

<i>Показатели</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала (баллы)</i>	<i>Примечание</i>
<i>Заведующая канцелярией, специалист по кадрам, делопроизводитель</i>			
<i>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1. Работа с Управлением Пенсионного фонда России по г. Воркуте	Оперативное предоставление информации на запросы Управлению Пенсионного фонда России по г. Воркуте, качественное оформление сведений о застрахованных лицах	2	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
2. Взаимодействие с военным комиссариатом по г. Воркуте	Оперативное предоставление информации на запросы военного комиссариата по г. Воркуте, ведение воинского учёта	2	
3. Взаимодействие с Центром занятости населения	Оперативное предоставление информации на запросы службе занятости населения	2	
4. Работа с электронной почтой	Интенсивная работа с многочисленными электронными письмами, соблюдение регламента работы с электронной почтой	2	Учитывается объем электронной почты
5. Работа с архивом учреждения	Своевременная подготовка документов к архивации, приём номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение	2	Учитывается объем по факту предоставляемой информации



	и списание документов		
6. Взаимодействие со сторонними организациями	Оперативное взаимодействие со сторонними организациями.	2	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
7. Работа в комиссиях учреждения	Интенсивная работа в период функционирования различных учрежденческих комиссий	2	По факту работы в комиссии
8. Работа с кадрами учреждения	Своевременное оформление документов по учету кадрового состава учреждения. Интенсивная работа в период оформления документов по приёму работников трудовой бригады и работников оздоровительных лагерей	2	При условии отсутствия обоснованных замечаний
9. Персональные данные работников	Обработка и надежная защита персональных данных многочисленных участников образовательного процесса	2	Учитывается объем по факту работы
10. Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Работа в интенсивном режиме в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период	2	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
11. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	2	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
12. Информация о деятельности учреждения	Оперативное предоставление информации на запросы вышестоящих организаций	2	
13. Работа в системе ГИС «ЭО»	Своевременное предоставление информации ответственному за работу в ГИС «ЭО» о движении учащихся учреждения	2	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
14. Работа в системе Е-услуги	Интенсивная деятельность в период работы в системе Е-услуги	2	По факту работы
15. Участие по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Сотрудничество, взаимопомощь, поддержка инициатив работников, этика производственных отношений	2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Исполнительская дисциплина	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел	5	Отсутствие обоснованных замечаний
2. Работа по заключению договоров с родителями на предоставление платных образовательных услуг	Организация эффективной работы с родителями при заключении договоров с родителями на предоставление платных дополнительных образовательных услуг	5	Учитывается количество заключенных договоров с родителями на предоставление платных дополнительных образовательных услуг
3. Работа с копировальной техникой	Выполнение копировальных работ, создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное использование. Качественное выполнение печатных работ, квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника)	5	Учитывается объем и качество выполняемых работ

4. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,	5	Отсутствие докладных записок, жалоб, заявлений
5. Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	5	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
6. Персональные данные работников	Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	5	Учитывается объем по факту работы в текущем периоде
7. Работа с архивом учреждения	Качественная подготовка документов к архивации, качественный приём номенклатурных документов в архив, составление актов на хранение и списание документов	5	Учитывается объем по факту работы в текущем периоде
8. Трудовые и медицинские книжки сотрудников	Учет, качественное ведение, своевременное ознакомление работников с записями в трудовых книжках, учет медицинских книжек и своевременность прохождения медицинского осмотра работниками учреждения	5	Учитывается объем по факту работы в текущем периоде

***Заведующий хозяйством***

***Критерии за интенсивность и высокие результаты работы***

1. Охрана труда	Интенсивная работа, связанная с обеспечением норм по охране труда, пожарной и электробезопасности	4	В зависимости от интенсивности и объема в учетный период
2. ГО и ЧС	Интенсивная работа, связанная с обеспечением норм ГО и ЧС	4	В зависимости от интенсивности и объема в учетный период
3. Антитеррористическая защищенность	Интенсивная работа, связанная с обеспечением норм антитеррористической защищенности	4	В зависимости от интенсивности и объема в учетный период
4. Документарная работа	Объем отчетности по курируемым направлениям	2	
	Объем мониторингов по курируемым направлениям	2	
5. Карантинные мероприятия	Организация и проведение мероприятий по предотвращению распространения инфекции	1	
6. Дополнительные мероприятия	Проведение работ по подготовке мероприятий на базе учреждения различного уровня, организации дополнительных функций учреждения (лагеря осенний и летний, трудовая бригада)	3	
7. Дополнительный функционал	Оказание помощи в доставке документов в различные инстанции, товарно-материальных ценностей в учреждение (с использованием личного транспорта или без)	2	
8. Аварийные ситуации	Проведение работ по ликвидации последствий любого рода аварий и восстановления работоспособности учреждения	3	Если авария произошла не по недосмотру
9. Ремонтные работы	Интенсивная работа в период организации текущих ремонтных работ, поддержание работоспособности учреждения, подготовка учреждения к новому учебному году.	5	

***Критерии за качество выполняемых работ***

1. Охрана труда	Качественная работа, связанная с обеспечением норм по охране труда, пожарной и электробезопасности	4	По итогам проверок вышестоящих и контролирурующих организаций
2. ГО и ЧС	Качественная работа, связанная с обеспечением норм ГО и ЧС	4	По итогам проверок вышестоящих и контролирурующих организаций
3. Антитеррористическая защищенность	Интенсивная работа, связанная с обеспечением норм антитеррористической защищенности	4	По итогам проверок вышестоящих и контролирурующих организаций
4. Документарная работа	Подготовка отчетности по курируемым направлениям	2	
	Проведение мониторингов по курируемым направлениям	2	
	Отслеживание выполнения работ согласно плану производственного контроля.	2	
5. Инвентаризация	Отсутствие замечаний при последней инвентаризации, качественное и своевременное заполнение и оформление документации по перемещению материальных ценностей	5	
6. Обеспечение работоспособности учреждения	Своевременное и качественное выполнение или организация работ по поддержанию работоспособности учреждения (плановые и предупредительные ремонты по ремонту различных инженерных сетей, здания, очистка территории)	10	Отсутствие аварийных ситуаций
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций по курируемому направлению	3	
7. Дополнительное финансирование	Работы по привлечению внебюджетных источников финансовых средств и сохранению материальной базы учреждения.	4	
<b>Техник, инженер</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Работа с электронной почтой Работа в системе ГИС «ЭО»	Соблюдение регламента работы с электронной почтой Своевременное извещение ответственного за работу в ГИС «ЭО» о движении учащихся учреждения	2	Учитывается объем по факту работы
2. Антивирусная защита	Качественная организация антивирусной защиты компьютерной техники учреждения	2	Учитывается объем по факту работы
3. Выполнение курьерских функций	Своевременная передача информации в организации	2	Учитывается объем по факту работы
4. Работа сети Интернет	Качественная организация работы сети Интернет в учреждении	2	Учитывается объем по факту работы
5. Официальный Web-сайт в сети Интернет	Организация бесперебойной работы официального Web-сайт в сети Интернет	2	Учитывается объем по факту работы
6. Персональные данные работников	Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	2	Учитывается объем по факту работы
7. Работа по ремонту электронного оборудования	Количество и качество проведенных профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев работе электронного оборудования	16	Учитывается объем по факту работы
8. Помощь учителям	Подготовка презентаций, оказание помощи администрации учреждения и педагогическим работникам учреждения в подготовке	2	Учитывается объем по факту предоставляемой информации

	к открытым мероприятиям, конкурсам.		
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Персональные данные работников	Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	5	Учитывается объем по факту работы
2. Исполнительская дисциплина	Высокая организация работы по ведению делопроизводства и номенклатуры дел	5	
3. Выполнение печатных работ	Качественное выполнение печатных работ	5	Учитывается объем по факту работы
4. Работа с копировальной техникой	Выполнение копировальных работ	5	Учитывается объем по факту работы
5. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,	5	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
6. Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	5	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
7. Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
8. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящие в основной функционал	5	Учитывается объем по факту предоставляемой информации
<b>Ведущий экономист</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Квартальная и годовая отчетность	Интенсивная работа в связи с подготовкой квартальной, полугодовой и годовой отчетности. Ведение внутреннего финансового контроля.	5	В зависимости от объема выполнения
	Подготовка документов по запросам ПФР, ФСС, ИФНС, ГИТ, ЦСЗН и пр.	3	В зависимости от объема выполнения
2. Подготовка документов на оплату труда	Составление штатного расписания, тарификационных списков, своевременное внесение в них изменений. Контроль за соответствием сведений учебному плану. Разработка локальных нормативных актов в части, касающейся заработной платы, своевременное внесение в них изменений. Работа в комиссии по социальному страхованию: своевременное оформление документов для выплат ФСС, работа с электронными больничными листами.	5	В зависимости от объема выполнения
3. Заключение договоров	Выполнение обязанностей контрактного управляющего. Подготовка планов-графиков, планов закупок, внесение изменений и предоставление документов для размещения на zakupki.gov.ru. Своевременное предоставление информации в полном объеме при проведении ведомственного контроля. Оформление необходимой дополнительной	5	В зависимости от объема выполнения

	документации по 44-ФЗ.		
4. Дополнительные мероприятия	Работа по оформлению дополнительных функций учреждения (осенний, летний лагерь, трудовая бригада)	3	В зависимости от объема выполнения
	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных расчетов, предоставление внеплановой отчетности и информации, подготовка данных по запросам министерств и ведомств.		
5. Внебюджетные средства	Составление расчетов на оказание платных услуг. Контроль за поступлением и расходованием внебюджетных средств, в т.ч. от приносящей доход деятельности. Заключение договоров с исполнителями. Отслеживание правильности заполнения таблиц, составление актов выполненных работ, начисление заработной платы. Привлечение дополнительных источников финансирования.	3	В зависимости от объема выполнения
6. Подотчет	Подготовка подотчетной документации: составление авансовых отчетов, справок, оформление другой необходимой документации.	3	При повышенных объемах
7. Работа с кредиторской задолженностью	Ведение претензионной работы. Работа с исполнительными листами. Расчет неустоек и заключение соглашений с поставщиками на их выплату.	3	При повышенных объемах
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Подготовка документации	Качественная подготовка отчетности для предоставления в вышестоящие инстанции	5	
	Качественная подготовка документов по запросам ПФР, ФСС, ИФНС, ГИТ, ЦСЗН и пр.	5	
	Качественная подготовка различных мониторингов	5	
2. Обеспечение работы учреждения	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом ФХД, исполнения расходной части бюджета, отсутствие необоснованных остатков субсидий на выполнение муниципального задания, средств местного бюджета.	5	
	Отсутствие нарушений законодательства, предписаний по итогам проверок надзорных органов	5	При отсутствии проверок и по результатам проверок без замечаний
3. Зарплата	Качественное отслеживание оформления приказов, таблиц рабочего времени, графиков работы на предмет соответствия законодательству.	5	
	Контроль за начислением заработной платы в пределах плановых ассигнований	5	
4. Работа с сайтами и программными комплексами	Размещение информации на bus.gov.ru. Своевременное внесение изменений и дополнений. Заполнение отчетности в ПК «АРИСМО РК», ПК «Свод-СМАРТ». Работа с ПК «АЦК-финансы».	5	

<b>Лаборант</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Сохранность имущества	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей	10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
2. Проверка работы учреждения	Интенсивная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период	10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
3. Лабораторное оборудование	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в лаборантской, выполнение текущих ремонтных работ оборудования лаборатории	10	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Качественная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период, отсутствие замечаний по факту инспекционных и камеральных проверок	5	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
2. Техника безопасности	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности, журналов по технике безопасности	5	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
3. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
4. Ремонт оборудования	Качественное выполнение текущих ремонтных работ оборудования лаборатории	5	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
5. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	5	Учитывается объем и качество по факту предоставляемой информации
6. Журналы учета	Качественное ведение журналов учета, контрольно-учетных записей	5	
7. Лабораторное оборудование	Хранение и ремонт лабораторного оборудования, образцовое поддержание санитарно-гигиенических условий в лаборантской	10	
<b>Библиотекарь</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Помощь учителям	Участие в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	5	
2. Работа с обучающимися	Наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	5	
3. Работа с библиотечным фондом	Организация работы с библиотечным фондом на высоком уровне	5	
4. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	
5. Экспериментальная деятельность. Участие в методической и научно-	Выступление на заседаниях МО гимназии, педагогических советах с информацией о деятельности библиотеки. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	5	Учитывается сложность, объем, уровень представления опыта.

исследовательской работе	Проведение открытых показательных мероприятий, мастер-классов, выступлений на конференции	5	
<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Проверка деятельности учреждения вышестоящими организациями	Качественная работа в период мероприятий, проводимых на базе учреждения, в период проверок деятельности учреждения, в отчетный период, отсутствие замечаний по факту инспекционных и камеральных проверок	8	По факту проведения открытых мероприятий, проверок, отчетов
2. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	5	Учитывается объем и качество по факту предоставляемой информации
3. Инвентаризация библиотечного фонда	Отсутствие замечаний при последней инвентаризации, качественное и своевременное заполнение и оформление документации по перемещению материальных ценностей	7	
4. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
5. Качественное оформление документации	Своевременное и качественное предоставление информации о своей деятельности (отчеты)	7	Учитывается объем по факту в отчетный период
6. Организация бесплатного питания учащихся	Отсутствие нарушений законодательства, предписаний по итогам проверок	8	При отсутствии проверок и по результатам проверок без замечаний

<b>Гардеробщик, сторож (вахтер), дворник</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Заявки на ремонт	Своевременное выполнение заявок, отсутствие повторных заявок на данный объект	4	Учитывается объем по факту в отчетный период
2. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий, не входящих в основной функционал	4	Учитывается объем по факту в отчетный период
3. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса,	3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, докладных записок
4. Работа в период неблагоприятных метеоусловий	Увеличение объема работ по метеоусловиям, интенсивный обход здания, своевременное закрытие фрамуг и форточек, уборка снежных заносов на пришкольной территории	5	Учитывается объем по факту в отчетный период
5. Обслуживание мероприятий различного уровня	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня	4	Учитывается количество мероприятий в отчетный период
6. Ремонт учреждения	Участие в проведении внепланового текущего ремонта, планового ремонта, подготовка учреждения к новому учебному году, подготовка к работе в зимний период	10	Оценка «отлично» - «10» ов, оценка «хорошо» - «5» ов.

<b>Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Сохранность здания	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон, в случае совершения или попытки хулиганских действий немедленный вызов наряда полиции, оповещение администрации	5	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХЧ, директора, надзорных органов Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации учреждения состоянием убираемых помещений по результатам устного опроса
2. Антитеррористическая защищенность	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	5	
3. Правила электробезопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	5	
4. Санитарно-эпидемиологические и гигиенические нормы	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории	5	
5. Сохранность имущества	Сохранность материальных ценностей, обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента	5	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
6. Сохранность энергоресурсов	Качественная экономия энергоресурсов	5	Мониторинг оплаты в конце календарного года
7. Безопасность учреждения	Отсутствие в здании посторонних лиц, своевременное самостоятельное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, экстренное принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю директора и вызовом соответствующих служб, качественное выполнение контрольно-пропускного режима	5	Учитывается объем и качество по факту выполнения работ
8. Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса	5	Отсутствие докладных записок, обоснованных жалоб, заявлений
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
<b>Критерии за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1. Обслуживание мероприятий различного уровня	Интенсивная работа в период проведения на базе учреждения мероприятий различного уровня	3	Учитывается количество мероприятий в отчетный период
2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса,	2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, докладных записок
3. Срочные задания	Выполнение особо важных и срочных заданий	4	Учитывается объем по факту в отчетный период
4. Ремонт учреждения	Участие в проведении внепланового текущего ремонта, планового	10	Оценка «отлично» - «10» ов, оценка



	ремонта, подготовка учреждения к новому учебному году, устранение последствий аварийных ситуаций		«хорошо» - «5» а, оценка «удовлетворительно» - «1» .
5. Проведение работ на территории учреждения и генеральные уборки	Проведение работ по благоустройству и озеленению учреждения, генеральная уборка дворовой территории учреждения, участие в погрузочно - разгрузочных работах. Интенсивная работа в период проведения генеральных уборок, мытье подоконников, батарей, школьной мебели, стирка мягкого инвентаря, интенсивная работа в период подъема эпидемиологических заболеваний	10	Учитывается объём по факту в отчётный период
6. Карантин	Интенсивная работа по проведению карантинных мероприятий	1	В случае карантина
<b><i>Критерии за качество выполняемых работ</i></b>			
1. Техника безопасности	Качественное соблюдение правил электробезопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда	9	Отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности
2. Санитарно-эпидемиологические и гигиенические нормы	Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических и гигиенических норм, качественная уборка вверенной территории, своевременное реагирование на внештатные ситуации о неисправности школьной мебели и электроприборов, качественное и регулярное проведение генеральных уборок вверенной территории	9	Удовлетворенность участников образовательного процесса и администрации учреждения состоянием убираемых помещений по результатам устного опроса
3. Сохранность имущества	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды, рабочего инструмента	9	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющего и дезинфицирующих средств
4. Сохранность энергоресурсов	Качественная экономия энергоресурсов	4	Мониторинг оплаты в конце календарного года
5. Исполнительская дисциплина	Высокая исполнительская дисциплина, эффективное взаимодействие с работниками, посетителями, учащимися учреждения, своевременный возврат ключей на вахту от учебных кабинетов	9	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса

Приложение № 13  
к положению об оплате труда  
работников гимназии

Директору  
МОУ «Гимназия №6» г. Воркуты

---

**СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА**

На основании Положения об оплате труда работников гимназии, утвержденного приказом директора МОУ «Гимназия № 6» г. Воркуты от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ предлагаю в \_\_\_\_\_ 20\_\_г. установить выплату стимулирующего характера следующим работникам:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Должность	Критерии	Баллы	%