

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ «Гимназия «Новоскул»
от 15.11.2023 № 325-ОД

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия «Новоскул»**

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия «Новоскул» (МАОУ «Гимназия «Новоскул», далее - учреждение) являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода», постановление администрации Великого Новгорода от 30 декабря 2014 года № 7026 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода» в редакции постановлений Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 № 3335 (ред. 16.09.2016), от 07.12.2016 № 5631, от 28.04.2017 № 1651, от 11.01.2018 № 72, от 01.02.2018 №405, от 12.11.2018 N 5083, от 17.12.2018 № 5685, от 01.03.2019 № 734, от 23.12.2019 № 5373, от 11.11.2020 №4324, от 10.11.2021 №5910, от 15.08.2022 №3764, от 29.09.2023 №4719, от 10.11.2023 № 5435).

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

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

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

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

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководитель учреждения, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников возглавляемого им учреждения, устанавливает работникам размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета). Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения). Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения.

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

2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

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

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1} + B_o \times K_{сп2}) \times K_{инд}, \text{ где:}$$

D_o - должностной оклад руководителя учреждения;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 15 561 рубль);

$K_{п1}$ - повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

$K_{п2}$ - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{сп1}$ и $K_{сп2}$ - коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

$K_{инд}$ - коэффициент индексации (устанавливается в размерах и сроки в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода о бюджете Великого Новгорода на очередной финансовый год и на плановый период).

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности обучающихся в учреждении.

Численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики.

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

№ п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент ($K_{п1}$)
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		от 1001 до 1250 чел.	0,8
		свыше 1250 чел.	0,9
2.	Численность отдыхающих детей в смену в летний период	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 200 чел.	0,2
		от 201 до 400 чел.	0,3
		свыше 400 чел.	0,4";

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в зависимости от наличия в учреждении филиала, интерната, дошкольных групп, центров дополнительного образования, центра военной подготовки.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп2)
1.	Количество зданий в учреждениях		
1.1.	Общеобразовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
2.	Наличие дошкольного отделения в учреждениях	до 50 чел.	0,1
		от 51 до 150 чел.	0,2
		от 151 до 300 чел.	0,3
		свыше 300 чел.	0,5
3.	Наличие центра дополнительного образования	-	0,7
4.	Наличие центра военной подготовки	-	0,2
5.	Наличие структурного подразделения "Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	-	0,2

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

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Ксп1):

в учреждениях, имеющих классы (группы) детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,15;

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

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

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.5.2. Размер выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

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

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных положением об оплате труда работников учреждения (приложение №1).

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения включают:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде - до 25 процентов должностного оклада;
- рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25 процентов должностного оклада;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и информации - до 25 процентов должностного оклада.

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

- своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности - до 25 процентов должностного оклада;
- соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада;
- отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией комитета.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

- в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
- в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен руководитель;

в размере до 100 процентов должностного оклада за инициативу, самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

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

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляются комиссией комитета, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - комиссией учреждения.

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

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

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

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

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

Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 80 процентов должностного оклада (приложение №2).

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

2.7.6. Стимулирующие выплаты начисляются с учетом количества фактически отработанного времени при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

юбилейных дат: 50 лет и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов.

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 4 в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности учреждения.

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

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

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

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

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

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

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

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

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

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.3. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.4. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 706
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5 992

1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6 575
2. Должности педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7 021
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель	7 802
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8 673
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-логопед, логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь	9 529

3.5.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению	5 706
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист	6012
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутриведомственная категория	6620

3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, инженер-программист, (программист)	6562
------	----------------------------	---	------

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	4707

3.5.4. Руководитель учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5.5. Установить размер базового оклада по должности «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» в размере 3789,00 рублей.

3.5.6. Размеры минимальных окладов, работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 570

3.5.7. Размеры минимальных окладов, работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада (рубли)
Заведующий библиотекой	7 529

3.6. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.6.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10 к базовому окладу;

за индивидуальное обучение больных детей, детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20 (данная выплата рассчитывается с учетом нагрузки);

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20 к базовому окладу;

за приобретение первичных профессиональных навыков:

в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования;

выпускникам высших учебных заведений или учреждений среднего профессионального образования, с которыми был заключен договор о целевом обучении, в течение первых 3 лет, а выпускникам, заключившим целевой договор с учреждением и получившим диплом с отличием, в течение первых 4 лет после завершения обучения:

1 квалификационный уровень - 0,55 к базовому окладу;

2 квалификационный уровень - 0,50 к базовому окладу;

3 квалификационный уровень - 0,46 к базовому окладу;

4 квалификационный уровень - 0,43 к базовому окладу;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, - 0,10 к базовому окладу;

за участие в реализации инновационных образовательных проектов - 0,15 к базовому окладу;

3.6.2. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) классах, группах и с детьми с ограниченными возможностями здоровья (данная выплата рассчитывается с учетом нагрузки):

1 и 3 квалификационные уровни - 0,2;

4 квалификационный уровень - 0,15;

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию – 0,4;

за первую квалификационную категорию – 0,3.

3.6.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности.

Выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от базового оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР; ведомственного знака отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»; медали Л.С. Выготского; почетного звания "Ветеран сферы воспитания и образования "; нагрудного знака "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации " - 0,1;

за ученые степени: кандидат наук - 0,1; доктор наук - 0,2.

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.6.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются при условии:

получения высшего профессионального образования, присвоения квалификационной категории, звания, ученой степени (начиная с даты возникновения правовых оснований);

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория (должность преподавателя-организатора ОБЖ приравнивается к должности учителя);

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3.6.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Примерным положением.

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня. Размер выплаты составляет 35 процентов части базового оклада за час работы работника (как основного, так и работающего по совместительству). Расчет части базового оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.7.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7.6. Выплаты за проверку тетрадей производятся в процентном отношении от базового оклада с учетом педагогической нагрузки и преподаваемого предмета:

- учителям начальных классов – 10% от нагрузки по предметам русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир;
- учителям русского языка, литературы, математики, иностранного языка – 10%;
- учителям химии, биологии, истории, обществознания, географии, физики, ИЗО, информатики, ОБЖ, черчения, астрономии, предмета «Индивидуальный учебный проект» – 3%.

3.7.7. Выплаты за осуществление функции классного руководства производятся

- из расчета 40 рублей за одного обучающегося, но не более 1000 рублей, за счет средств федерального бюджета;
- из расчета 40 рублей за одного обучающегося за счет средств фонда регионального бюджета.

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы;

3.8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения;

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 250 процентов базового оклада (приложение №3).

Вновь назначенному работнику выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается в размере и на срок, определенные комиссией учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде педагогическими работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла.

Цена балла может изменяться вместе с изменением фонда оплаты труда согласно плану-графику выполнения целевых показателей, утвержденного комитетом по образованию Администрации Великого Новгорода.

3.8.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно в размере до 100 процентов должностного оклада:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

при поощрении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен работник; за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

3.8.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются до 30 процентов:

- педагогическим работникам за стаж педагогической работы от должностного оклада;

от 0 до 2 лет	- 5 процентов;
от 2 до 5 лет	- 7 процентов;
от 5 до 10 лет	- 10 процентов;
от 10 до 20 лет	- 13 процентов;
свыше 20 лет	- 15 процентов.

- работникам, кроме педагогических, за страховой стаж от базового оклада

от 0 до 2 лет	- 10 процентов;
от 2 до 5 лет	- 15 процентов;
от 5 до 10 лет	- 20 процентов;
от 10 до 20 лет	- 25 процентов;
свыше 20 лет	- 30 процентов.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, определение ее размера осуществляется комиссией учреждения и оформляется протоколом. Заседание комиссии учреждения проходит по мере необходимости.

3.8.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) в размере до 150 процентов базового оклада (приложение №4).

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премия выплачивается по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными служебными записками заместителей директора по критериям премирования.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

3.8.7. Выплата для дополнительного стимулирования участников Программы «Учитель для России» производится в соответствии с Порядком предоставления в 2018 - 2022 годах бюджетам муниципальных районов и городского округа Новгородской области иных межбюджетных трансфертов на оказание финансовой поддержки участникам Программы «Учитель для России», утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 13.09.2018 N 449. Выплата начисляется участникам Программы «Учитель для России» ежемесячно независимо от фактически отработанного времени.

3.8.8. Стимулирующие выплаты начисляются с учетом количества фактически отработанного времени при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

3.9. Материальная помощь:

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

3.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

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

РАССМОТРЕНО

на заседании общего собрания работников,
протокол №3 от 16.11.2023

**Критерии эффективности и результативности деятельности заместителей
директора и главного бухгалтера**
(по итогам года в процентах от должностного оклада)

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Главный бухгалтер	Заместитель директора, курирующий учебно-воспитательную работу	Заместитель директора, курирующий воспитательную работу	Заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную работу
1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	-	25%	25%	25%
2.	Отсутствие объективных жалоб в ОУ	-	5%	5%	5%
3.	Отсутствие обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10 % и более учебного времени	-	20%	20%	-
4.	Организация работы в рамках городского Клуба любителей истории отечества (далее – КЛИО)	-	-	5%	-
5.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся равная 100%	-	25%	-	-
6.	Наличие обучающихся – победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, областной, всероссийский уровень) и международных олимпиад	-	-	20%	-
7.	Системное ведение профилактической работы по безопасности (дорожно-транспортный травматизм, экстремизм, терроризм и др.)	-	10%	10%	-
8.	Выполнение санитарно-гигиенических требований	-	-	-	30%
9.	Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	-	10%	-	-

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Главный бухгалтер	Заместитель директора, курирующий учебно-воспитательную работу	Заместитель директора, курирующий воспитательную работу	Заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную работу
10.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг	-	10%	10%	-
11.	Функционирование системы оценки качества образования МОУ (учет результатов освоения образовательных программ каждым обучающимся)	-	10%	10%	-
12.	Наличие учащихся одиннадцатых классов, набравших по итогам ГИА 100 баллов.	-	10%	-	-
13.	Наличие учащихся девярых классов, набравших по итогам государственной итоговой аттестации максимальный балл.	-	10%	-	-
14.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения	25%	-	-	25%
15.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	25%	-	-	-
16.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	25%	-	-	-
17.	Своевременное и качественное ведение документации по инвентаризации имущества	-	-	-	15%

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии
заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

№	Наименование критерия	Размер премии (процент должностного оклада)	
		заместителю руководителя	главному бухгалтеру
1.	По результатам работы за квартал		
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности	-	40
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	-	10
1.3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации.	30	-
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	20	10
1.5.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»	-	20
1.6.	Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда и учебы	20	-
1.7.	Отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе и работе с кадрами	30	20

**Критерии
эффективности и результативности деятельности работников
(по итогам года)**

Категория работника, виды выплат	Размер выплаты в процентах от базового оклада
Методист, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, учитель- логопед	
качественная организация методической работы, наличие творческих групп, работа методических центров (комплекс инновационного развития) на уровне города, области	70
качественная организация профилактических мероприятий (профилактика вредных привычек у обучающихся, профилактика правонарушений)	50
высокий уровень решения конфликтных ситуаций	50
качественный учет учащихся микрорайона	50
отсутствие учащихся, совершивших преступления, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних, комиссиях по делам несовершеннолетних	50
качественная организация профориентационной работы	50
качественная организация наглядного оформления гимназии по тематике проводимой работы	50
качественная организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимых проектов	30
результативность деятельности органов детского самоуправления	50
качественное проведение различного уровня мероприятий воспитательного плана	50
использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	10
отсутствие обоснованных жалоб на работу	50
Заведующий канцелярией, секретарь учебной части	
качественное ведение делопроизводства в ОУ	50
своевременное и качественное предоставление отчетности	50
высокий уровень ведения статистического учета движения обучающихся	50
отсутствие обоснованных жалоб на работу	50
Педагог-библиотекарь	
качественное обслуживание обучающихся и работников образовательного учреждения	20
своевременное комплектование библиотечного фонда	20
высокий уровень методического и информационного сопровождения образовательного процесса	50

Категория работника, виды выплат	Размер выплаты в процентах от базового оклада
внедрение инновационных технологий, методов и форм библиотечно-информационной деятельности	20
Бухгалтер	
своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	75
своевременный и правильный расчет заработной платы	75
оперативное предоставление актуальных сведений в вышестоящие организации по материальным запасам и основным средствам	75
Специалист по охране труда	
отсутствие нарушений техники безопасности в гимназии	50
качественная организация работы по охране труда	50
отсутствие объективных жалоб в ОУ	70
Вахтер, гардеробщик, дворник, заведующий хозяйством, рабочий, сторож, уборщик	
отсутствие нарушений техники безопасности	40
отсутствие обоснованных жалоб на работу	50
соблюдение норм СанПина	20
качественное обеспечение безопасности ОУ	40
реализация программы энергосбережения	10

Критерии
для установления выплат стимулирующего характера
педагогическим работникам

№ п/п	Показатель	Схема расчёта	Баллы	Само оценка
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов			
1.1	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по итогам года, в общей численности обучающихся	Принцип поглощения	50% и более – 10 баллов 20-49% – 5 баллов	
1.2.	Успешная адаптация первоклассников	Протокол заседания психолого-педагогического консилиума	– 10 баллов	
1.3	Результаты независимой экспертной оценки	Принцип поглощения Средний балл выше муниципального или регионального уровней в общей численности обучающихся, участвующих в процедуре тестирования 1) В тестировании участвует не менее 70% обучающихся в классе 2) Сравнение со средним баллом по протоколам тестирования	Выше муниципального уровня – 10 баллов Выше регионального уровня – 15 баллов Выше всероссийского уровня – 20 баллов	
1.4	Результаты государственной итоговой аттестации	Принцип накопления Наличие обучающихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации максимальный балл	– 15 баллов	
1.5	Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников	Принцип накопления Наличие победителей и призеров различного уровня.	Муниципальный – 10 баллов Региональный – 15 баллов Всероссийский – 20 баллов	
1.6	Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях по приказу Министерства просвещения, Министерства образования Новгородской области, комитета по образованию	Принцип накопления Количество обучающихся, ставших лауреатами и дипломантами творческих конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований	Муниципальный – 10 баллов Региональный – 15 баллов Всероссийский – 20 баллов	
2.	Модернизация образования; участие в инновационной деятельности			
2.1	Наличие собственных методических разработок, которые	Принцип накопления Экспертная оценка программ, учебных и учебно-методических пособий, дидактических,	Муниципальный – 10 баллов Региональный –	

№ п/п	Показатель	Схема расчёта	Баллы	Само оценка
	прошли экспертизу на разных уровнях	диагностических и контрольно-измерительных материалов, цифровых образовательных ресурсов	– 15 баллов Всероссийский – 20 баллов	
2.2	Использование сетевой формы реализации ОП	Принцип накопления Договор о сетевой форме	– 10 баллов	
2.3	Использование различных форм наставничества	Выписка из приказа	– 5 баллов	
2.4.	Использование федеральной государственной информационной системы «Моя школа»	Справка от администратора ФГИС «Моя школа» Использование цифрового образовательного контента, при реализации ООП в соответствии с Методическими рекомендациями Федерального института цифровой трансформации в сфере образования	– 10 баллов	
2.5.	Использование образовательной платформы «Сферум»	Справка от администратора ИКОП «Сферум» Регистрация обучающихся класса на платформе, ведение учебного чата	– 10 баллов	
2.6.	Публичное представление педагогического опыта на семинарах, конференциях и др.	Принцип накопления без учета Интернет-ресурсов	Муниципальный – 5 баллов Региональный – – 10 баллов Всероссийский – 15 баллов	
2.7.	Наличие публикаций о результативном практическом опыте	Принцип накопления В рецензируемых изданиях (без учета Интернет-ресурсов)	Муниципальный – 5 баллов Региональный – – 10 баллов Всероссийский – 15 баллов	
2.8.	Педагогическое мастерство	Принцип накопления Победа в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (без учета Интернет-ресурсов)	Муниципальный – 20 баллов Региональный – – 30 баллов Всероссийский– – 40 баллов	
2.9.	Участие в экспертных группах и комиссиях	Принцип накопления Выписка из приказа об участии в экспертных группах и комиссиях различного уровня по независимой оценке качества образования, жюри конкурсов и олимпиад	Муниципальный – 5 баллов Региональный – 10 баллов Всероссийский – 15 баллов	
3.	Общественная деятельность и волонтерское движение			
3.1.	Участие в проектах РДДМ «Движение первых»	Участие в мероприятиях движений «Орлята России», «Юнармия», «Большая перемена», «Код будущего» и других. Сертификаты, скриншот страницы	10 баллов	
3.2.	Волонтерское движение	Сертификаты, скриншоты регистрации на портале «Добро.ру», благодарственные письма.	50% и более – 10 баллов 20-49% – 5 баллов	

**Критерии
оценки эффективности работы для выплаты премии работникам**

№	Наименование критерия	Размер премии в процентах от базового оклада
1.	Качественная подготовка и проведение мероприятий в рамках реализации проектной деятельности	50%
2.	Участие в инновационной деятельности	50%
3.	Трансляция опыта педагогических работников на разных уровнях	15%
4.	Системная индивидуальная работа со слабоуспевающими обучающимися	50%
5.	Высокие результаты независимой экспертной оценки.	50%
6.	Подготовка, организация проведения государственной итоговой аттестации.	50%
7.	Высокие результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 9-х, 11-х классов.	50%
8.	Оформление бланков строгой отчетности (аттестатов).	50%
9.	Качественная работа по оформлению документации классными руководителями выпускных 4-х, 9-х, 11-х классов.	50%
10.	Отличная организация учебно-воспитательного процесса в гимназии, в оздоровительном лагере дневного пребывания детей, лагере труда и отдыха	30% 20%
11.	Высокий уровень проведения мероприятий воспитательного плана, профилактических мероприятий в гимназии	50%
12.	Качественная организация учебно-воспитательного процесса в учебных кабинетах (соблюдение норм СанПина, оформление классных уголков и др.)	15%
13.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	50%
14.	Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда	50%
15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	30%
16.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	50%
17.	Выполнение санитарно-гигиенических требований	50%

