

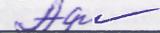
С 01.01.2026

Принято на общем собрании
работников
Протокол № 3 от «14» октября 2014 года

Утверждено приказом
директора № 287 от 08.10.2014 года

Изменения согласованы:

Председатель СМК:

 Афонова Л.И.
«14» 02 2026 год

Внесены изменения приказом № 454 от 15.11.2021 (приняты на общем собрании протокол №3 от 09.11.2021), Внесены изменения приказом № 483 от 21.10.2022 (приняты на общем собрании протокол №2 от 12.10.2022), Внесены изменения приказом № 43 от 28.01.2021 (приняты на общем собрании протокол №2 от 26.01.2023), Внесены изменения приказом № 95 от 16.02.2023 (приняты на общем собрании протокол №1 от 15.02.2023), внесены изменения приказом №464 от 12.09.2023 (приняты на общем собрании протокол №10 от 06.09. 2023, внесены изменения приказом №546 от 19.10.2023 (приняты на общем собрании протокол №11 от 18.10.2023, внесены изменения приказом №430 от 12.09.2024 (приняты на общем собрании протокол №5 от 11.09.2024), внесены изменения приказом №47 от 31.01.2025 (приняты на общем собрании протокол №1 от 29.01.2025), внесены изменения приказом №121 от 28.02.2025, внесены изменения приказом №113 от 16.10.2025(приняты на общем собрании протокол №3 от 15.10.2025) , внесены изменения приказом №55 от 03.02.2026 (приняты на общем собрании протокол №2 от 28.01.2026)

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда и стимулированию работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Гимназия №3» города Кудымкара, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2013 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Гимназия №3» города Кудымкара (далее Гимназия)

1.3. Оплата труда и стимулирование работников общеобразовательных организаций устанавливается в муниципальных общеобразовательных организациях коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципального образования «Городской округ – город Кудымкар» (далее – г. Кудымкар).

1.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Гимназии в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.7. Индексация заработной платы работников Гимназии осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Гимназии

2.1. Фонд оплаты труда рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в общеобразовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда Гимназии (далее - ФОТ₀₀) состоит из базовой (далее - ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{00} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда Гимназии планируется в размере не более 70% от фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{00} \times 70\%.$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 30% от фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{00} \times 30\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда формируется из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{д} + \text{ФОТ}_{к}, \text{ где}$$

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть оплаты труда работников учреждения распределяется:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где}$$

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТосн - доля фонда оплаты труда для основного персонала учреждения;
ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;
ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательной организации.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп, где}$$

Дпп - рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 60% от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательной организации, расположенного в городской местности.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательных организациях.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец} + \text{ФОТнз, где}$$

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий),

ФОТнз - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз в Гимназии не устанавливается.

2.6. Руководитель Гимназии формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия фонда оплаты труда Гимназии направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план Гимназией разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным законодательством, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

3.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико – часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПП), определяется следующим образом:

$$\text{БЧЗП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед.}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{СЧЗП}, \text{ где}$$

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед.} \times \text{Сн}) + \text{Км}, \text{ где}$$

С - базовая сумма, определяется организацией самостоятельно исходя из размера фонда оплаты труда.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в организациях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса:

- в общеобразовательных организациях - 25 человек,

- в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья - исходя из категории учащихся в соответствии с видом общеобразовательной организации на основании нормативно-правовых актов РФ;

Км - доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, является долей базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Доплата устанавливается в размере 100 руб.;

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством Правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, определяются в размерах, указанных в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Кр. - вознаграждение за выполнение функций классного руководителя. Выплата за классное руководство производится на основании п. 6.3. данного Положения.

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

3.4. При условии ведения образовательной работы в классе (группе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед.) \times (1 + Кстаж + А + Ксп) + Н,$$

где

ЗппИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

$$Сан = C / (Ч \times Кнед \times Сн / 2)$$

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса (УСН = 12,5):

Усн = 7,5 - для сельских общеобразовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций для детей с ограниченными возможностями здоровья);

Усн = 6 - при обучении детей с умственной отсталостью и задержкой психического развития;

Усн = 2,5 - при обучении детей с глубокой умственной отсталостью (программа «Особый ребенок») в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. - $4,345 = 365 / 12 / 7$);

Сн - нормативная наполняемость класса, для городских общеобразовательных организаций - 25 человек.

В общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья - 12 человек; в специальных классах для детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии (II вариант АООП для обучающихся с умственной отсталостью) (программа «Особый ребенок») - 5 человек; в смешанных классах, где обучаются дети с ОВЗ и дети по программе «Особый ребенок», расчет ученико-часа производится отдельно с применением нормы наполняемости класса соответственно 12 и 5 человек; в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 15 человек;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, предусмотренные Законом Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон «Об образовании в Пермском крае»).

При индивидуальном обучении по индивидуальному учебному плану ребенка с ОВЗ, группы риска и СОП (утвержденному приказом директора) оплату производить по факту выданных часов - 200 руб/ак. час. из ФОТст.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30

3.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык, математика	0,200
Начальные классы, иностранный язык, литература (9-11 классы)	0,195
Химия, физика, биология, география, история, информатика, обществознание	0,185
Литература 5-8 классы, ОДНКР, Экономика	0,175
Технология, Право, Астрономия, Физ. воспитание, ОБЖ, ОСЖ, Музыка, ИЗО, МХК, Черчение	0,165

Внеурочная деятельность (в т.ч. «Разговоры о важном», «профминимум»)	0,150
--	-------

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной 3.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Гимназии с 5-го по 11-й класс	Учителя, для которых повышается стоимость аудиторной нагрузки, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательной организации	15 %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей	На основании медицинского заключения	20%

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
1	2	3
Специалистам психолого-педагогического консилиума, логопедических пунктов	Размер повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательной организации (по одному основанию)	20%

3.10. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных организаций, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв + Км, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органами местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

Км - доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, является долей базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Доплата устанавливается в размере 100 руб.;

СЧ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

3.11. Гимназия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

3.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника общеобразовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.13.1. Оплата труда при реализации учебной деятельности производится при делении классов на группы при реализации профильного обучения в 10-11-х классах, проведении курсов по выбору, элективных курсов, курсов по внеурочной деятельности.

3.13.2. Оплата труда при реализации элективных курсов и курсов по выбору в 5-11-х классах производится при делении на группы с количеством до 15 человек с оплатой за 15 человек, с количеством от 16 человек с оплатой за 25 человек, с количеством более 25 человек с оплатой за фактическую численность.

3.13.3. Оплата труда при делении класса на подгруппы при изучении иностранного языка со 2 класса, информатики с 7 по 11 классах и технологии (мальчики и девочки), физической культуры, при делении учащихся 10-11 классов при изучении профильных предметов и предметов на базовом уровне, производится как за 25 человек.

3.13.4. Оплата труда при реализации внеурочной деятельности производится при делении группы с численностью до 15 человек с оплатой за 15 человек и с количеством от 16 человек с оплатой за 25 человек, с количеством более 25 человек с оплатой за фактическую численность.

3.13.5 Оплата труда в инклюзивных классах производится с учетом повышения стоимости ученико - часа на 20% на каждого ребенка ОВЗ по предметам русский язык и математика, на 15% на каждого ребенка ОВЗ по предметам литература, история, обществознание, география, биология, химия, физика, информатика, иностранный язык, начальные классы.

3.13.6 Оплата труда в классах с углубленным изучением отдельных предметов, в классах с 10 по 11-й класс производится с учетом повышения стоимости ученико-часа на 15% по предметам русский язык, математика, английский язык в соответствии с учебными планами ООО и СОО.

4. Определение размера должностных окладов специалистов Гимназии, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Размеры должностных окладов специалистов учреждения устанавливаются руководителем общеобразовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня

Таблица 1

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.			
	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения		Высшее образование	
концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	01.03.2025	01.01.2026	01.03.2025	01.01.2026
	22640,00	27310,00	22840,00	27527,00

Таблица 2

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
	01.03.2025	01.01.2026
Первая квалификационная категория	23287,00	27635,00
Высшая квалификационная категория	25227,00	27745,00

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня

Таблица 3

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.			
	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения		Высшее образование	
Воспитатель (за исключением воспитателей, работающих в дошкольных образовательных организациях), методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	01.03.2025	01.01.2026	01.03.2025	01.01.2026
	22860,00	27310,00	23060,00	27527,00

Таблица 4

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
	01.03.2025	01.01.2026
Первая квалификационная категория	23 287	27635,00
Высшая квалификационная категория	25 227	27745,00

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня

Таблица 5

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.			
	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения		Высшее образование	
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, тренер-преподаватель (включая старшего), учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог – библиотечарь, логопед, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист	01.03.2025	01.01.2026	01.03.2025	01.01.2026
	22860,00	27310,00	23060,00	27527,00

Таблица 6

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
	01.03.2025	01.01.2026
Первая квалификационная категория	23 287,00	27635,00
Высшая квалификационная категория	25 227,00	27745,00

4.2.5. В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников, поименованных в пункте 4.2 Положения включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года.

4.3.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Таблица 7

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
	01.03.2025	01.01.2026
вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	22440,00	27093,00

4.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.3.1. первый квалификационный уровень

Таблица 8

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
	01.03.2025	01.01.2026
дежурный по режиму, младший воспитатель	22636,00	27093,00

4.3.3.2. второй квалификационный уровень

Таблица 9

Размер должностных окладов

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
	01.03.2025	01.01.2026
диспетчер образовательного учреждения,	22636,00	27093,00

«4.4.2. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 12

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
			01.03.2025	01.01.2026
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель,	22440,00	27093,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	22636,00	27310,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед, специалист по закупкам	25252,00	27527,00

Требования к квалификации:

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Документовед: без предъявления требований к стажу работы.

Специалист - требования в соответствии с профессиональным стандартом специалиста в сфере закупок, в сфере охраны труда.

4.5. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала

Таблица 13

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.	
			01.03.2025	01.01.2026
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, гардеробщица, уборщик служебных помещений,	22440,00	27093,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, лаборант,	22440,00	27093,00

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей директора

5.1. Заработная плата заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заместителей директора общеобразовательной организации устанавливается руководителем Гимназии на 10-30% ниже должностного оклада директора.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 80-90 % от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя – не более 60-70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

5.3. Заместителям директора Гимназии с учетом условий их труда директором могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям директора, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заместителям директора с учетом условий их труда директором Гимназии устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность труда.

Виды, размеры выплат стимулирующего характера за эффективность труда заместителям руководителей общеобразовательной организации устанавливаются по итогам работы за месяц в % соотношении к размеру средней заработной платы работников гимназии за предыдущий квартал текущего года (минус отпускные) по критериям установленным для руководителей учреждения города. На 10-30 % ниже стимулирующей выплаты руководителя учреждения за конкретный месяц.

5.4.2. Премии за успешное и качественное выполнение работы на 10-30% ниже соответствующей премии руководителя учреждения.

- За устойчивые положительные результаты обучения и воспитания по итогам учебного года.
- За рациональное использование бюджетных средств по итогам года.
- За выполнение муниципального задания в полном объеме.
- За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов
- За разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов
- За подготовку победителей международных, Всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований.
- За подготовку победителей краевых олимпиад, конкурсов, соревнований.
 - За подготовку победителей городских олимпиад, конкурсов, соревнований.
 - За основные результаты работы за квартал, за год.

5.5. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников Гимназии без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.6. Не действует с 01.01.2021 г. (Приказ №35 от 26.01.2021)

5.7. За реализацию программы «Одаренные дети» установить ежемесячную стимулирующую доплату 15% к должностному окладу.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а

также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико–часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в учебном процессе.

6.2. В Гимназии устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (проведение дезинфекционного режима) – до 400 руб;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зоны обслуживания в пределах имеющихся вакансий;

6.2.7. выплаты гарантированные Законодательством РФ и Пермского края.

6.2.8. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.9. выплаты за работу в ночное время с 22 до 06 –до 35%;

6.2.10. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере. По согласованию сторон работающему в праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха;

6.2.11. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.12. доплата за районный коэффициент –15% от заработной платы, в соответствии с 316 статьей Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.13. исполнение обязанностей директора гимназии в период его отсутствия: разница в окладах.

6.2.14. организация работы с АИС, ЕГИССО до 10% к должностному окладу

6.2.15. сопровождение программы «ОРФО» для учащихся 9-х классов до 800 руб.

6.2.16. индивидуальное сопровождение учащихся группы риска при обучении по адаптированной программе до 30% к должностному окладу

6.2.17. заполнение электронных баз данных по обучающимся(ТОГЭ,ТЕГЭ,ФИС ФРДО, Социально-психологическое тестирование и другие)-1час 50 руб.

6.2.18. организация мониторинга и проверку краевых мониторинговых работ 30руб. 1 уч-ся.

6.2.19. выполнение отчетности за классное руководство в период его отсутствия по уважительным причинам до 500 руб.

6.2.20. заведование отделением, филиалом, учебно-консультационным пунктом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно – опытным участком - до 2000 рублей;

6.2.21. ведение отчетности по обучающимся с ограниченными возможностями здоровья – 300 руб.

6.2.22. организация работы в «ЭПОС», АИС «Контингент» - 2000 руб

6.2.23. организация индивидуального сопровождения классными руководителями обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 300 руб. в месяц за работу в инклюзивном классе.

6.2.24. Выплаты за классное руководство в размере 1700 руб. устанавливаются в дифференцированном размере в зависимости от количества обучающихся и отработанного периода времени. Размер вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, реализующих основные общеобразовательные программы за счет регионального бюджета:

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения в месяц(руб.)
25	1700,00
24	1660,00
23	1620,00
22	1580,00
21	1540,00
20	1500,00
19	1460,00

18	1420,00
17	1380,00
16	1340,00
15	1300,00
14	1260,00
13	1220,00
12	1180,00
11	1140,00
10	1100,00
9	1060,00
8	1020,00
7	980,00
6	940,00
5	900,00
4	860,00
3	820,00
2	780,00
1	740,00

Размер вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с предельной наполняемостью классов 12 человек:

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения в месяц(руб.)
12	1700,00
11	1617,00
10	1533,00
9	1450,00
8	1367,00
7	1283,00
6	1200,00
5	1117,00
4	1033,00
3	950,00
2	867,00
1	783,00

Выплаты за классное руководство в размере 5000 руб. устанавливаются в дифференцированном размере в зависимости от отработанного периода времени (на основании постановления правительства ПК от 29.07.2020 №563-п «О предоставлении и распределении иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных образований Пермского края на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств федерального бюджета», ежемесячного приказа директора о выплатах за классное руководство).

6.2.25. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 27 сентября 2021 года № СЭД-26-01-06-961 «Об утверждении регламента проведения мониторинга размещения образовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской Образовательной Системе» и перечня

показателей качества размещения образовательными организациями Пермского края информации об образовательном процессе в «Электронной Пермской Образовательной Системе». Оплата производится при выполнении 100% качества по всем критериям по формуле: $KY * 6,45 / 100 * ДЭД$ (KY-количество уроков, ДЭД-Доля ЭД, где все услуги предоставлены качественно). В таблице представлены критерии для определения Доли ЭД, где информация об образовательном процессе предоставлена качественно:

Количество ЭД	Полнота сведений о темах уроков в 100%	Полнота сведений о темах внеурочных занятий 100%	Своевременность сведений об оценках 98%	Своевременность сведений о посещаемости уроков 98%	Своевременность сведений о посещаемости внеурочных занятий 98%	Полнота сведений о домашних заданиях 80%	Своевременность назначения д/з 80%	Итого 100%
----------------------	---	---	--	---	---	---	---	-------------------

- 6.2.26. Компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА по образовательным программам основного и среднего общего образования в размерах, утвержденных постановлением Правительства Пермского края при поступлении субсидий для компенсационных выплат.
- 6.2.27. изготовление костюмов, пошив галстуков, сувениров, др. заказов для учебно-воспитательного процесса - до 1600 руб.
- 6.2.28. проверка, организация тренировочных работ ЕГЭ и ОГЭ; итогового (в т.ч. пробного) собеседования (9 кл.); итогового (в т.ч. пробного) сочинения (11 кл.); муниципального этапа олимпиад и другие; - 200 руб. 1 час.
- 6.2.29. организация питания детей из многодетных малоимущих и малоимущих семей, детей с ОВЗ до 3000 руб. (при отсутствии дежурного по режиму)
- 6.2.30. участие в школьной комиссии по приему в 1 класс до 300 руб.
- 6.2.31. ликвидация чрезвычайных ситуаций (очистка эвакуационных путей, входов, выходов, крыш во время снегопада) до 2500 руб.
- 6.2.32. за организацию работы пункта проведения ЕГЭ, ОГЭ до 5000 рублей
- 6.2.33. техническое сопровождение апробации новых моделей ЕГЭ по предметам до 1000 руб.
- 6.2.34. организация работы по подготовке торгов(конкурсной документации) и заключению контрактов до 3000 руб;
- 6.2.35. объемные работы по ремонту оборудования и помещений до 5000 руб.;
- 6.2.36. обеспечение мероприятий техническими средствами: музыкальной-свето, видео и др. аппаратуры - до 2000 рублей,
- 6.2.37. ведение протоколов совещаний – до 600 рублей,
- 6.2.38. организацию подготовки кабинетов и гимназии (ремонт) к новому учебному году – до 5000 рублей,
- 6.2.39. заведование предметным кабинетом с лабораторией – до 700 рублей;
- 6.2.40. членам психолого-педагогической комиссии до 2600 рублей;
- 6.2.41. руководство ГМО, ШМО 1500руб.

- 6.2.42. обеспечение электронной отчетности и работу на сайте ОО до 50% к должностному окладу;
- 6.2.43. руководство коллективными формами объединений учащихся; творческой лабораторией, мастерской, творческим или научным объединением, клубом, исследовательской группой и др - до 1000 рублей
- 6.2.44. работа с библиотечным фондом - до 20% к должностному окладу,
- 6.2.45. техническое обслуживание АРМов - 5% за АРМ от базовой суммы
- 6.2.46. организация работы по охране труда – 50% к должностному окладу
- 6.2.47. наставническая работа, стажировка молодых специалистов до 2000 рублей,
- 6.2.48. **организация всероссийских проверочных работ до 2000 руб.**
- 6.2.49. участие и организация муниципального этапа Всероссийских олимпиад -до 600 руб.
- 6.2.50. дежурство по гимназии – до 1000 рублей,
- 6.2.51. оформление гимназии и ее территории к праздникам, организация и проведение праздников, оформление учебного предметного кабинета с привлечением спонсоров – до 5000 рублей
- 6.2.52. руководство советом трудового коллектива 600 рублей (при наличии плана работы);
- 6.2.53. работу с ведомственным архивом до 1500 рублей;
- 6.2.54. разъездной характер работы до 1500 рублей
- 6.2.55. осуществление деятельности по двум адресам - 10% к должностному окладу.
- 6.2.56. организация музея до 600 рублей;
- 6.2.57. обеспечение пожарной безопасности до 6000 руб.
- 6.2.58. подготовка лыжной базы к зимнему сезону, спортивного инвентаря до 2500руб.
- 6.2.59. организация новогодних поздравлений учащихся и работников до 2500руб.
- 6.2.60. организация отчетов в центр занятости, до 1000 руб.;
- 6.2.61. индивидуальное сопровождение и профилактику правонарушений учащихся СОП и ГР до 2000руб.
- 6.2.62. обеспечение доступа к Интернет до 1200 рублей;
- 6.2.63. за сложность и напряжённость до 5000 рублей.
- 6.2.64. за организацию подготовки кабинетов к новому учебному году до 5000 руб.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются директором Гимназии на основании приказа, не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах. Конкретный размер выплат работникам определяется директором в зависимости от объема планируемых работ и мероприятий.

Указанные выплаты уменьшаются или отменяются полностью при ухудшении качества или невыполнении утвержденных планов работы.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты определяются на основании предоставленных подтверждающих документов - приказы, грамоты, сертификаты, дипломы, свидетельства, протоколы и т.д.

7.1.2. Размеры единовременной надбавки за высокие результаты:

Мероприятия	Формат участия	Результат	КМО	Край	РФ
ВсОШ, рейтинговые мероприятия, Муниципальный конкурс исследовательских работ	очное	победитель	2000	4000	20 000
		призер	1500	3000	15 000
		участие	-	1500	4000
Внесуточные (спортивные, творческие, технические, «Движение первых» и другие)	очное	победитель	1500	3000	20 000
		призер	1000	2000	15 000
		участие	700	1400	2000
**Внесуточные (рейтинговые конкурсы исследовательских работ, «Движение первых»)	заочное	победитель	-	1000	10 000
		призер	-	700	5 000
		участие	-	до 500 руб.	до 500 руб.
Муниципальный конкурс исследовательских работ	Заочное очное	Участие	500	-	-
			1000	-	-
* Определяется комиссией по распределению стимулирующей части с учетом имеющегося месячного фонда оплаты труда стимулирования					
**Иные заочные мероприятия учитываются в листах самооценки учителя-предметника					

7.2. Выплаты за высокие результаты профессиональной деятельности осуществляются по справкам ЗУВР, ЗАХР:

7.2.1. подготовка и проведение на высоком уровне семинаров, выступлений, открытых уроков и др. мероприятий на уровень КМО, КПО (ИУУ), края – до 3000рублей в очном формате (КМО - 1000 рублей, КПО (ИУУ), край– 2000 рублей, Россия – 3000 рублей)

7.2.2. высокие результаты работы по подготовке гимназии к ведомственным проверкам, годовым отчетам до 10000 руб.

7.2.3. выполнение на высоком уровне муниципального задания, в том числе по летней оздоровительной работе до 6000 руб.

7.2.4. поощрение педагогических работников за большую общественную работу до 2500 руб.

7.2.6. реализация программы творческого и интеллектуального развития учащихся «Одаренные дети» до 2000 руб.

7.2.7. участие в конкурсах профессионального мастерства - до 1 ст. МРОТ

7.2.9. оформление и сохранность кабинета - до 2000 руб.

7.2.10. подготовка и проведение на высоком уровне общешкольных мероприятий до 3000 руб.

7.2.12. инновационная работа – до 2000 рублей,

7.2.13. другие надбавки, обеспечивающие уставную деятельность гимназии - до 10 000 рублей.

7.3. к праздничным датам (День учителя, 23 Февраля, 8 Марта) до 10000 руб.

7.4. За высокие результаты ГИА

7.4.1. При наличии неудовлетворительной оценки **по предмету и в классе** результаты ЕГЭ, ГИА и мониторинга 4-классников **признаются неудовлетворительными и на стимулирование не рассматривается (по классу в котором имеются неудовлетворительные отметки).**

7.4.2. Заместителям директора за качество по предмету выше по городу и ПК

7.4.3. Специалистам, сопровождающим ЕГЭ за конкретный вклад в достижение результатов.

7.4.4. Учителям предметникам за качество обучения по предмету по следующим критериям:

- РЕКОРД - результат по предмету выше городского и краевого текущего года и мах ОУ.
- Результат по предмету выше городского и краевого.
- Результат по предмету выше городского или краевого.
- Результат без «2» (русский язык и математика) общеобразовательные классы при условии положительной динамики качества знаний с 5 по 9 класс и итогов ГИА .
- Результат «на 4 и 5» по предметам технология и физкультура за каждого ученика.
- Результаты мониторинга в 1-4классы рассматривается как среднее значение по итогам двух предметов.
- Индивидуальные высокие результаты учащихся - 10 000 за каждого учащегося набравшего 100 баллов по предмету ЕГЭ; 5.000 за каждого учащегося набравшего более 85 баллов по предмету ЕГЭ, 100 баллов по ГИА и мониторингу 4-кл.

7.4.6. Классным руководителям, обеспечившим высокое качество результатов ЕГЭ и ГИА класса:

- Результат: все обучающиеся сдали без «2»;
- Качество по всем предметам ЕГЭ и ГИА 60% и более .Конкретные размеры надбавки по каждому критерию утверждаются ежегодно педагогическим коллективом и утверждаются директором учреждения.

7.5. Выплаты за эффективность деятельности по результатам работы :

7.5.1. Размер премиальных выплат по итогам работы работников (за месяц, квартал, год на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения, личный вклад работника и критерии оценки эффективности деятельности.

7.5.2. Распределение выплат стимулирующего характера работникам за эффективность деятельности по результатам труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением (Комиссия по распределению стимулирующих выплат за эффективность деятельности , далее Комиссия)

7.5.3. Размеры премии за эффективность деятельности из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Гимназии№3 устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников. Выплата премий работникам осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в *приложениях* к данному Положению

7.5.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Гимназии №3 ведется администрацией.

7.5.5. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- а) итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников *за предыдущий период*, в котором администрацией должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику.
- б) денежный вес одного балла, в зависимости от ФОТ;
- в) рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры премии каждому работнику.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

7.5.6. Комиссия и администрация Гимназии№3 совместно осуществляют анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев,

показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

7.5.7. На основании всех материалов мониторинга составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

7.5.8. С момента опубликования оценочного листа в течение 2 дней работники вправе подать, а администрация обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

7.5.9. Комиссия и администрация обязаны осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 4 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, администрация принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.5.10. По истечении 4 дней директор гимназии издает приказ об утверждении размеров премий за эффективность деятельности по результатам работы за конкретный период.

7.5.11. В системе оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты самооценки работников в соответствии с представленными администрации отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет, Совет Гимназии).

7.5.12. Руководитель представляет в Комиссию, аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда не менее 4 раза в год.

7.5.13. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам осуществляются в виде премий, размер которых определяется по итогам четвертей. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.

7.5.14. Размер поощрительных премий по результатам труда работникам определяется следующим образом:

а) Определяется ФОТ (премии).

б) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Гимназии производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ премии), за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ премии за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, составляет 100 000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками по итогам 4 четверти – 1000, тогда денежный вес 1 балла 100 000 руб.: 1000 = 100 руб.

г) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер премии по результатам труда каждому работнику.

*Например, учитель Т.Е. по результатам мониторинга и оценки его профессиональной деятельности, проведенной совместно с Советом, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма поощрительных выплат по результатам работы этому учителю по итогам определенного периода составит: 60 баллов * 100 руб. (денежный вес 1 балла) – 6000 руб.*

Определение размеров премии за результаты труда на следующий период происходит по такой же схеме.

7.5.15. При изменении в течение периода, на который установлены размеры премии по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.5.16. Не рассматриваются к рассмотрению на выделение премии

а) совместители;

б) работники, не приступившие к выполнению должностных обязанностей в соответствующий период времени;

в) работники, получившие в соответствующий период дисциплинарное взыскание в письменной форме.

7.5.17. Размер премии уменьшается в следующих случаях

а) отсутствие работника по уважительным причинам: учеба, отпуск, болезнь или другим уважительным причинам на столько %, сколько (в %) дней пропущено по уважительным причинам

б) работнику имеющему нагрузку менее 18 часов надбавка за эффективность устанавливается в процентном отношении к нагрузке 100% - 18 часов.

7.5.18. Размер стимулирующих выплат работникам с минимальным размером оплаты труда выплачивать сверх МРОТ.

7.6. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20 %
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10 %
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10 %
Орден СССР или Российской Федерации	10 %

7.7. Иные выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие уставную деятельность организации.

7.8. педагогическим работникам по случаю награждения их грамотами и благодарностями до 1ст МРОТ (федеральный уровень, при согласовании комиссии по распределению стим. части).

7.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
-------	--------------------------------------	---

1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

7.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

8. Выплаты социального характера (материальная помощь)

- 8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам гимназии производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.
- 8.2. К юбилейным датам- 25 лет педагогического стажа, трудового стажа в образовании, 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет (60 лет мужчине).
- 8.3. Единовременная материальная помощь работникам гимназии оказывается в случаях стихийного бедствия(ЧС), по поводу потери близкого родственника (родители, супруг(а), дети), в связи с длительным дорогостоящим лечением, в связи с бракосочетанием сотрудника (**так же свадьбой сына и дочери**), другим уважительным причинам.
- 8.4. Материальная помощь утверждается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и по факту события учреждения в размере до 1,0 ставки МРОТ.
- 8.5. Настоящее положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020г. Ранее действующие положения о стимулировании и компенсационных выплатах считать утратившими силу.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА УЧИТЕЛЯ»

ФИО _____

Блок «Качество обученности» (При наличии неуспевающих данный блок при стимулировании не рассматривается)

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Админис.
1	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода	Гимназические классы: 80-100% - 10 б., 60-79% - 8 б., 50-59% - 6 б. Общеобразовательные классы: положительная динамика – 10 б., стабильность – 5 б.		
2	Количество учащихся, получивших «2» по итогам периода	0 учащихся – 10 б.		

Блок «Внеурочная деятельность»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
3	Количество учащихся, входящих в исследовательскую группу при наличии плана работы, журнала проведенных дополнительных занятий, защиты работ	По 1 баллу за каждого учащегося (не более 10 б.)		
4	Количество учащихся, привлеченных к участию в муниципальных и выше уровня предметных и метапредметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях – очных и заочных (дистанционных) и т.д. – при наличии подтверждающих участие документах	По 1 баллу за каждого учащегося (не более 10 б.)		
5	Проведение предметных недель и других мероприятий, в т.ч. метапредметных	на параллели – 3 балла, гимназии – 5 баллов		

Блок «Методическая деятельность»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Админис.
6	Проведение мастер-классов, выступления на конференциях (заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации (при наличии подтверждающих участие документов)	Всероссийский и межрегиональный уровень – 5 б., региональный – 4 б., муниципальный – 3 б., гимназический (очно) – 2 б. (критерий не учитывается для очных форм участия, так как оплата по ним идет отдельным приказом)		
7	Проведение открытых занятий, в т.ч. факультативных, кружковых в соответствии с ФГОС	Региональный уровень – 5 б., муниципальный – 4 б., гимназический – 3 б.		
8	Проектная деятельность	Участие в деятельности -3 б		

Блок «Здоровьесбережение»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Админис.
9	Работа по сохранению здоровья	Отсутствие травматизма – 2 б.		

Блок «Электронные АИС».

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Админис.
10	Отсутствие нарушений по заполнению электронного журнала: изменение и удаление отметок (п.8 инструкции), накопляемость отметок (п.4 инструкции), не закрытые неудовлетворительные отметки (п.6 инструкции.)	При отсутствии нарушений по статистике электронного журнала -3б		

Блок «Выполнение программы»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Админис.
11	Выполнение программы	5б		
12	Осуществление замены уроков	2 балла за заменённые 3 урока (но не более 5 б.)		

Блок «Классное руководство»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена админис.
13	Качество знаний класса	Начальные и гимназические классы : 50% - 1 б. и повышение за каждые 5% по 1 баллу. Общеобразовательные классы: положительная динамика – 5 б., стабильность – 3 б.		
14	Рейтинг класса на параллели	1 место – 5 б., 2 место – 4 б., 3 место – 3 б., 4 место -2 б., 5 место – 1 б.		
15	ЕИС «Трасктория» Работа с учащимися группы риска СОП	Своевременное заполнение -2б Участие в общественных рейдах, индивидуальная работа с учащимися и родителями -2б		
16	Здоровьесбережение:	Отсутствие травматизма - 2 б. Питание: 90-100% - 3 б., 80-89% - 2 б., 50-70% - 1б.		
17	Отсутствие в классе случаев: - нарушения правил внутреннего распорядка - конфликтных ситуаций, вышедших за рамки класса - употребления ПАВ, случаев курения - правонарушений	По 1 баллу за показатели 1-3, за показатель 4-2 балла (макс. - 5 б)		
18	Активность пользователей электронного журнала ЭПОС.Школа.	Доля активности входа учащихся не менее 90%-3балла доля активности входа родителей не менее 90%-3б		
19	Регистрация в «Движение первых»	10%-19%-1 б, 20%-39%-2 б, 39%-49 %-3 б.		

*На стимулирование не рассматриваются педагогические работники, имеющие замечания по качеству ведения деловой документации по предмету и по классу, по соблюдению трудовой дисциплины, профессиональной этики, имеющие письменные(обоснованные) жалобы со стороны учащихся и родителей.

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Дата _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА - ПСИХОЛОГА»

ФИО _____

Блок «Позитивные результаты деятельности»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации.
1	Своевременное и качественное проведение психологической диагностики	в соответствии с планом работы гимназии-5б, за каждую дополнительную диагностику – 1б (не более 10б)		
2	Положительная динамика достижений обучающихся, требующих помощи	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 5б)		

	психолога			
--	-----------	--	--	--

Блок «Внеурочная деятельность»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
3	Количество учащихся, входящих в исследовательскую группу	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 10б)		
4	Количество учащихся, привлеченных к участию в муниципальных и выше уровня предметных и метапредметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях – очных и заочных (дистанционных) и т.д. – при наличии документов, подтверждающих участие.	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 10б)		
5	Проведение предметных недель и других мероприятий, в т.ч. метапредметных.	Уровень класса – 2б, на параллели – 3б, гимназии – 5б.		

Блок «Методическая деятельность»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
6	Проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на конференциях (очных, заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации (при наличии подтверждающих участие документов)	Всероссийский, межрегиональный, региональный уровень – 5б, муниципальный – 4б гимназический – 3б		
7	Ведение раздела на сайте гимназии	по 1 б за каждый размещенный материал (не более 5 б)		
8	Участие в проектах различного уровня и реализация собственных проектов	участие в проектах всероссийского, регионального уровня и реализация собственных проектов – 5 б участие в муниципальных проектах – 2 б		

Блок «Здоровьесбережение»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
9	Работа по сохранению здоровья	отсутствие травматизма – 2б		
10	Работа с учащимися с ОВЗ (при наличии адаптированной программы), учащимися группы риска и СОП (при наличии плана работы)	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 5б)		

Блок «Организационная культура и профессиональная этика»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
11	Организационная культура: -соблюдение трудовой дисциплины -профессиональная этика -качество ведения деловой документации -отсутствие письменных жалоб со стороны педагогов, учащихся и родителей -качественное заполнение отчетов, различных диагностик и рекомендаций	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – до 10б (2б за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2х баллов по соответствующему показателю.		

Блок «Работа с родителями»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
12	Проведение индивидуальных консультаций с родителями, выступления на родительских собраниях	индивидуальная (не менее 5) - 1б для родителей класса – 2 б выступление на общешкольном собрании – 3 б (не более 3б)		

Блок «Выполнение программы»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
13	Выполнение программы	5 баллов		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____ Подпись члена администрации _____

Дата _____ Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА УЧИТЕЛЯ - ЛОГОПЕДА»

ФИО _____

Блок «Позитивные результаты деятельности»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
1	Своевременное и качественное проведение диагностики, по выявлению нарушений в развитии речи у учащихся	в соответствии с планом работы гимназии-5б, за каждую дополнительную диагностику – 1б (не более 10б)		
2	Положительная динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии речи	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 5б)		

Блок «Внеурочная деятельность»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
3	Количество учащихся, входящих в исследовательскую группу	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 10б)		
4	Количество учащихся, привлеченных к участию в муниципальных и выше уровня предметных и метапредметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях – очных и заочных (дистанционных) и т.д. – при наличии документов, подтверждающих участие.	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 10б)		
5	Проведение предметных недель и других мероприятий, в т.ч. метапредметных.	Уровень класса – 2б, на параллели – 3б, гимназии – 5б. (не более 5б)		

Блок «Методическая деятельность»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
6	Проведение открытых занятий, мастер-	Всероссийский,		

	классов, выступления на конференциях (очных, заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации (при наличии подтверждающих участие документов)	межрегиональный, региональный уровень – 5б, муниципальный – 4б гимназический – 3б (не более 5 б)		
7	Ведение раздела на сайте гимназии	по 1 б за каждый размещенный материал (не более 5 б)		
8	Участие в проектах различного уровня и реализация собственных проектов	участие в проектах всероссийского, регионального уровня и реализация собственных проектов – 5 б участие в муниципальных проектах – 2 б		

Блок «Здоровьесбережение»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
9	Работа по сохранению здоровья	отсутствие травматизма – 2б		
10	Работа с учащимися с ОВЗ при наличии адаптированной программы	по 1 баллу за каждого учащегося (не более 5б)		

Блок «Организационная культура и профессиональная этика»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
11	Организационная культура: -соблюдение трудовой дисциплины -профессиональная этика -качество ведения деловой документации -отсутствие письменных жалоб со стороны педагогов, учащихся и родителей -качественное заполнение отчетов, различных диагностик и рекомендаций	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – до 10б (2б за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, – снижение 2х баллов по соответствующему показателю.		

Блок «Работа с родителями»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
12	Проведение индивидуальных консультаций с родителями, выступления на родительских собраниях	индивидуальная (не менее 5) - 1б для родителей класса – 2 б выступление на общешкольном собрании – 3 б (не более 3б)		

Блок «Выполнение программы»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
13	Выполнение программы	5 балла		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Дата _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА»

ФИО _____

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка
------------	------------	---------------------------	-------------	--------

ия			нка	чле на адм ин ист рац ии
Блок «Результаты профессиональной деятельности»				
1	Отсутствие преступлений и общественно опасных деяний за отчетный период.	Отсутствие – 5б. Снижение на 1 б. за каждое правонарушение		
2	Успеваемость ГР, СОП	100 % успеваемость – 5б. Снижение на 1б. за каждого неуспевающего		
3	Посещаемость всех уч-ся, в т.ч. ГР и СОП <i>Ежедневный контроль</i>	Отсутствие прогулов - 5 б.		
4	Занятость уч-ся ГР и СОП дополнительным обр-ем и внеурочной деятельностью	91-100 % занятость – 5б. 81-90% - 4б. 71-80% - 3б.		
5	Занятость уч-ся в каникулярное время, относящихся к ГР, СОП	90-100 % - 5б., 80-89% - 4б., 70-79% - 3б., 60-69% - 2б.		
6	Количество учащихся, привлеченных к участию в муниципальных и выше уровня предметных и метапредметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях – очных и заочных (дистанционных) и т.д. – при наличии подтверждающих участие документах	По 1 баллу за каждого учащегося (но+ не более 10 б.)		
7	Работа ШСП Разрешение конфликтных ситуаций с примирением сторон без привлечения других структур Работа совета профилактики	100 % разрешение конфликта – 5б.		
8	Выполнение планов работы Проведение профмероприятий с учащимися: *анкетирование, тестирование, *встречи со специалистами, *общие тематические меро-ия	По 1 баллу за каждое мероприятие, но не более 10 б.		
9	Раннее выявление фактов семейного неблагополучия	За каждый факт 1 б., но не более 5б.		
Блок «Здоровьесбережение»				
10	Отсутствие травматизма	За весь период – 2б.		
Блок «Методическая деятельность»				
11	Выступления на конференциях (очных, заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации (при наличии подтверждающих участие документов)	Всероссийский и межрегиональный уровень – 5б., региональный -4б., муниципальный – 3б., гимназический – 2б.		
12	Проведение открытых занятий, мастер-классов	Региональный уровень – 5б., муниципальный – 4б., гимназический – 3.		
Блок «Организационная культура и профессиональная этика»				
13	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины; - профессиональная этика; - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей;	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – до 10б., (2 б. за		

	- качество ведения деловой документации - Мониторинги - Отчёты - качество ведения личных дел учащихся группы риска СОП и находящихся в СОП; работа в ЕИС «Трасктория»	каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний – снижение 2б. по соответствующему показателю.		
Блок «Работа с родителями»				
14	- Посещение семей - Проведение индивидуальных консультаций с родителями - Организация и/или/ выступление на родительских собраниях	По 1 б. за каждое посещение, консультацию, выступление, но не более 10б.		

Блок «Классное руководство»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена админис.
13	Качество знаний класса	Начальные и гимназические классы : 50% - 1 б. и повышение за каждые 5% по 1 баллу. Общобразовательные классы: положительная динамика – 5 б., стабильность – 3 б.		
14	Рейтинг класса на параллели	1 место – 5 б., 2 место – 4 б., 3 место – 3 б., 4 место – 2 б., 5 место – 1 б.		
15	Качество ведения деловой документации по классу	До 5 баллов. При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение по 1 баллу за каждое замечание		
16	Здоровьесбережение: - отсутствие травматизма - питание	Отсутствие травматизма - 2 б. Питание: 90-100% - 3 б., 80-89% - 2 б., 50-70% - 1б.		
17	Отсутствие в классе случаев: - нарушения правил внутреннего распорядка - конфликтных ситуаций, вышедших за рамки класса - употребления ПАВ, случаев курения - правонарушений	По 1 баллу за показатели 1-3, за показатель 4-2 балла (макс. - 5 б)		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

Дата _____

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА
ОРГАНИЗАТОРА»**

ФИО _____

№ Критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка члена администрации
Блок «Качество труда»				
1	Подготовка и качественное проведение мероприятий. Использование мультимедийных средств обучения,	За лично проведенное общешкольное мероприятие без замечаний – 2 б. за каждое		

	компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры	мероприятие. Но не более 10б.		
2	Количество учащихся, привлеченных к участию в муниципальных и выше уровня предметных и метапредметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях – очных и заочных (дистанционных) и т.д. – при наличии подтверждающих участие документах	По 1 баллу за каждого учащегося (не более 10 б.) 2б. за 1 команду		
3	Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность	% от общего количества обучающихся в учреждении > 75 - 2 б. >50 – 1 б.		
4	Вовлечение классных коллективов в социально значимую деятельность (в создание и реализацию соцпроектов, направленных на решение проблем школьного сообщества)	Реализация проекта на уровне класса 1 б., на уровне гимназии 2б. Не более 5б. за весь период		
Блок «Развитие имиджа гимназии»				
5	Работа со СМИ (радио, телевидение, пресса) Работа с сайтом, с соцсетями гимназии Выпуск школьной газеты, теленовостей	Работа с сайтом, соцсетями гимназии – 3б. Выпуск газеты, теленовостей – 5б. Публикация в СМИ муниципального уровня – 2б. Не более 10б. за весь период		
6	Обновление наглядной агитации	До 5 б. Эстетическое, актуальное, информативное содержание стендов.		
Блок «Школьное самоуправление»				
7	Работа со школьным самоуправлением (староста, ученический совет, активы классов)	До 10 баллов. Систематическое проведение заседаний старостата. Работа с активами классов. Результат деятельности ученического совета		
Блок «Методическая деятельность»				
8	Выступления на конференциях (очных, заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации (при наличии подтверждающих участие документов)	Всероссийский и межрегиональный уровень – 5б., региональный -4б., муниципальный – 3б., гимназический – 2б.		
9	Проведение открытых занятий, мастер-классов, в т.ч. факультативных, кружковых в соответствии с ФГОС	Региональный уровень – 5б., муниципальный – 4б., гимназический – 3б.		
10	Наличие собственных разработок, учебных пособий, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров и т.д.	За каждую качественную разработку 1 б. Но не более 5б.		
Блок «Здоровьесбережение»				
11	Отсутствие травматизма, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил пожарной безопасности при проведении мероприятий	За весь период – 2б.		
Блок «Организационная культура и профессиональная этика»				

12	<p>Организационная культура:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение трудовой дисциплины; - профессиональная этика; - качество ведения деловой документации; - качественное заполнение электронных дневников; - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей; 	<p>При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – до 10б., (2 б. за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний – снижение 2б. по соответствующему показателю.</p>		
----	---	--	--	--

Блок «Классное руководство»

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
13	Качество знаний класса	Начальные и гимназические классы : 50% - 1 б. и повышение за каждые 5% по 1 баллу. Общеобразовательные классы: положительная динамика – 5 б., стабильность – 3 б.		
14	Рейтинг класса на параллели	1 место – 5 б., 2 место – 4 б., 3 место – 3 б., 4 место – 2 б., 5 место – 1 б.		
15	Качество ведения деловой документации по классу	До 5 баллов. При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение по 1 баллу за каждое замечание		
16	Здоровьесбережение: - отсутствие травматизма - питание	Отсутствие травматизма - 2 б. Питание: 90-100% - 3 б., 80-89% - 2 б., 50-70% - 1б.		
17	Отсутствие в классе случаев: - нарушения правил внутреннего распорядка - конфликтных ситуаций, вышедших за рамки класса - употребления ПАВ, случаев курения - правонарушений	По 1 баллу за показатели 1-3, за показатель 4-2 балла (макс. - 5 б)		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____ Подпись члена администрации _____

Дата _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГА ОРГАНИЗАТОРА ОБЗР»
ФИО _____

№ Критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена администрации
1	Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода	Гимназические классы: 80-100% - 10б., 60-79% - 8б., 50-59% - 6 б. Общеобразовательные классы:		

		положительная динамика – 10б., стабильность – 5б.		
2	Количество учащихся, получивших «1» и «2» по итогам периода	0 учащихся - 10б.		
Блок «Внеурочная деятельность»				
3	Количество учащихся, привлеченных к участию в муниципальных и выше уровня предметных и метапредметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, фестивалях – очных и заочных (дистанционных) и т.д. – при наличии подтверждающих участие документах	По 1 баллу за каждого учащегося (не более 10 б.)		
4	Наличие системы работы по военно-патриотическому воспитанию обучающихся.	Наличие плана, программы, постоянного состава объединения. Качество реализации плана. До 5 б.		
5	Создание наглядной агитации по профилактике травматизма, пропаганде здорового образа жизни. Оформление стендов	До 5 баллов		
Блок «Методическая деятельность»				
6	Выступления на конференциях (очных, заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации (при наличии подтверждающих участие документов)	Всероссийский и межрегиональный уровень – 5б., региональный -4б., муниципальный – 3б., гимназический – 2б.		
7	Проведение мастер-классов, открытых занятий, в т.ч. факультативных, кружковых в соответствии с ФГОС	Региональный уровень – 5б., муниципальный – 4б., гимназический – 3.		
Блок «Здоровьесбережение»				
8	Работа по профилактике травматизма, предупреждению ЧС (разработка памяток, выступления на совещаниях, проведение инструктажей)	До 5б.		
9	Отсутствие травматизма	За весь период – 2б.		
Блок «Организационная культура и профессиональная этика»				
10	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины; - профессиональная этика; - качество ведения деловой документации; - качественное заполнение электронных дневников; - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей;	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – до 10б., (2 б. за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний – снижение 2б. по соответствующему показателю.		
11	Отсутствие замечаний в ходе проверок по ОТ, пожарнадзор	Без замечаний – 5б. Снижение 1б. за каждое замечание		
12	Взаимодействие с организациями и структурами по вопросам безопасности ОУ. Привлечение специалистов к работе с учащимися и сотрудниками	5б.		
Блок «Выполнение программы»				

13	Выполнение программы	4 б.		
14	Осуществление замены уроков	2 балла за замененные 3 урока (но не более 5б.)		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА «ДЕЖУРНОГО ПО РЕЖИМУ»
ФИО _____

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
К 1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в столовой при организации питания учащихся	до 5		
К 2	Работа с общественностью по организации школьного питания	За 1 мероприятие (выступление) 2 балла до 5 баллов		
К 3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	До 5		
К 4	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей - своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
К 5	Высокое качество ведения школьной документации по организации питания	До 10		
К 6	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	До 5		
К 7	Работа по формированию культуры питания, тематическое оформление столовой и др.	До 5		

К 8	Охват горячим питанием платники: с 1-4кл.(100%), с 5-11кл.(90%). Бесплатники: с 1-4кл.(100%), с 5-11кл.(100%)	До 10		
К 9	Организация работы бракеражной комиссии и общественной комиссий	До 5		
К 10	Ежемесячный отчет по организации питания в виде реестра(в программе MS Excel)	До 10		
К 11	Охват горячим питанием детей с ОВЗ	100-%5 баллов До 80%-3 балла		
К 12	Реализация проектной деятельности(участие в проектах, или реализация своего проекта)	До 5		
	ИТОГО	80 баллов		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Подпись члена администрации

Дата _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА «ПЕДАГОГА БИБЛИОТЕКАРЯ»
ФИО

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
К-1	организация тематических выставок , как средство обучения с фиксацией в общешкольном плане на месяц	До 5 б.		
К-2	организация работы детей с использованием ИКТ	До 5 б.		
К-3	деятельность по воспитанию здорового образа жизни;	До 5 б.		
К-4	проведение мастер-классов с педагогами, родителями, учениками по использованию библиотечного фонда	За каждое мероприятие по 2 балла. До 10 б.		
К-5	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ, группы риска и СОП со слабой техникой чтения	До 5 б		
К-6	100% обеспеченность учебного процесса учебниками;	10 б		
К-7	индивидуальная работа с классами по сохранности учебников с фиксацией в общешкольном плане на месяц	До 5 б		

К-8	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей -своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
К-9	организация клубов, встреч с художниками, писателями КПО	До 5 б		
К-10	сетевое взаимодействие и сотрудничество с социальными партнерами	До 5 б		
К-11	размещение материалов по деятельности библиотеки на сайте гимназии;	До 5 б		
К-12	Реализация проектной деятельности (участие в проектах, или реализация своего проекта)	До 5		
К-13	Проведение мастер-классов, выступления на конференциях (очных, заочных, дистанционных), семинарах, иные формы обобщения и распространения опыта, в т.ч. публикации(при наличии подтверждающих участие документов)	Всероссийский и межрегиональный уровень – 5 б., региональный – 4 б., муниципальный -3 б., гимназический – 2 б.		
	ИТОГО	80		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Подпись члена администрации

Дата _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА «СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ»
ФИО _____

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
К-1	100 % качество учета и хранения, информационного обслуживания по документам	До 5 б.		
К-2	Своевременное осуществление контроля исполнения работниками ОУ изданных	До 10 б.		

	приказов и распоряжений, а также соблюдения сроков выполнения поручения руководителя, взятых на контроль			
К-3	Отбор и подготовка документов, передаваемых на государственное хранение (взаимодействие с архивом)	До 10 б.		
К-4	Отбор и подготовка документов, передаваемых по воинскому учету (взаимодействие с военкоматом)	До 10 б.		
К-5	Отбор и подготовка документов, передаваемых в центр занятости (взаимодействие с ГКУ ЦЗ)	До 10 б		
К-6	Учет прохождения курсов по пож. безопасности, охране труда, антитеррору, санминимум работниками гимназии	До 5 б		
К-7	Организация медицинского осмотра работников гимназии	До 10 б		
К-8	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей -своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
К-9	Реализация проектной деятельности (участие в проектах, или реализация своего проекта)	До 5		
К-10	сстевос взаимодействие и сотрудничество с социальными партнерами	До 5 б		
	ИТОГО	80		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись педагога _____

Подпись члена администрации

Дата _____

Дата _____

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА «СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ»
ФИО**

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
К-1	100 % качество учета и хранения, информационного обслуживания по документам	До 5 б.		
К-2	Своевременное осуществление изданных приказов, а также соблюдения сроков выполнения поручения руководителя, взятых на контроль	До 5 б.		
К-3	Уровень исполнения плана по расходам	Не менее 98 % до 5 б.		
К-4	Уровень исполнения плана по доходам	Не менее 98 % до 5б.		
К-5	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской и дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении до 5.		
К-6	Выполнение муниципального задания	До 10 б.		
К-7	100% своевременность сдачи отчетности	До 10 б.		
К-8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	До 5 б.		
К-9	100% качество подготовка документов, передаваемых в пенсионный фонд по работникам гимназии	До 10 б.		
К-10	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей -своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
К-11	Реализация проектной деятельности (участие в проектах, или реализация своего проекта)	До 5		
К-12	сетевое взаимодействие и сотрудничество с социальными партнерами	До 5 б		

	ИТОГО	80		
--	--------------	----	--	--

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

Дата _____

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА «ДИСПЕТЧЕРА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ »**

ФИО _____

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
К-1	Своевременное формирование расписания	До 10 б.		
К-2	Своевременное формирование расписания в ЭПОС	До 10 б		
К-3	100% Своевременное осуществление приказов по осуществлению особого режима работы	До 10 б		
К-4	100% своевременность сдачи отчетности в бухгалтерию по заменам	До 5 б.		
К-5	Отсутствие замечаний по итогам проверок расписания на разном уровне	До 5 б.		
К-6	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей -своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
К-7	Реализация проектной деятельности (участие в проектах, или реализация своего проекта)	До 10		
	ИТОГО	60		

Примечания:

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись _____

Дата _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ИНЖЕНЕРА»

ФИО _____

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Само оценка	Оценка членов админис.
1.	Своевременное и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники	0-10		
2.	Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники	0-10		
3.	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения	0-10		
4.	Техническое сопровождение мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров, сопровождение ТОГЭ, ТГВЭ, ТЕГЭ	0-10		
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями	0-10		
6.	Выполнение работ по комплексной защите информации	0-5		
7.	Техническое сопровождение и обеспечение бесперебойной работы локальной сети	0-5		
8.	Своевременное и качественное обновление сайта учреждения	0-10		
9.	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей - своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
	Итого	80	80	

Примечания: _____

Итого за отчетный период _____ баллов.

Подпись работника _____

Дата _____

Подпись члена администрации _____

Дата _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ «КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА «ДОКУМЕНТОВЕД»

ФИО

№ критерия	Показатели	Шкала расчета показателей	Самооценка	Оценка члена админис.
К-1	100 % качество учета и хранения, информационного обслуживания по документам	До 5 б.		
К-2	Своевременное осуществление изданных приказов, а также соблюдения сроков выполнения поручения руководителя, взятых на контроль	До 5 б.		
К-3	Уровень исполнения плана по расходам	Не менее 98 % до 5 б.		
К-4	Уровень исполнения плана по доходам	Не менее 98 % до 5б.		
К-5	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской и дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении до 5.		
К-6	Выполнение муниципального задания	До 10 б.		
К-7	100% своевременность сдачи отчетности	До 10 б.		
К-8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	До 5 б.		
К-9	100% качество подготовка документов, передаваемых в пенсионный фонд по работникам гимназии	До 10 б.		
К-10	Организационная культура: - соблюдение трудовой дисциплины - профессиональная этика - организационная культура - отсутствие письменных жалоб со стороны учащихся и родителей -своевременная сдача отчетов	При отсутствии нарушений, замечаний, отмеченных в докладных записках, жалобах – до 10 баллов (2 балла за каждый пункт). При наличии нарушений, замечаний, отмеченных в справках по ВШК, докладных записках, жалобах – снижение 2 баллов по соответствующему показателю		
К-11	Реализация проектной деятельности (участие в проектах, или реализация своего проекта)	До 5		
К-12	естественное взаимодействие и сотрудничество с социальными партнерами	До 5 б		
	ИТОГО	80		

Примечания:

Итого за отчетный период баллов

Подпись _____

Дата _____

Подпись члена администрации

Дата _____

Внеурочные (спортивные, творческие, технические, «Движение первых» и другие)	очное	победитель	1500	3000	20 000
		призер	1000	2000	15 000
		участие	700	1400	2000
**Внеурочные (рейтинговые конкурсы исследовательских работ, «Движение первых»)	заочное	победитель	-	1000	10 000
		призер	-	700	5 000
		участие	-	до 500 руб.	до 500 руб.
Муниципальный конкурс исследовательских работ	Заочное	Участие	500	-	-
	очное		1000	-	-
* Определяется комиссией по распределению стимулирующей части с учетом имеющегося месячного фонда оплаты труда стимулирования					
**Иные заочные мероприятия учитываются в листах самооценки учителя-предметника					

- 7.2.1. подготовка и проведение на высоком уровне семинаров, выступлений, открытых уроков и др. мероприятий на уровень КМО, КПО (ИУУ), края – до 3000рублей в очном формате (КМО - 1000 рублей, КПО (ИУУ), край– 2000 рублей, Россия – 3000 рублей)
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.
3. Произвести перерасчет заработной платы педагогическим работникам с 01.01.2026.
4. Распопову Р.С. разместить Положение на сайте гимназии до 05.02.2026.
5. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

директор гимназии:

Головина И.М.