

Приложение № 4
к коллективному договору

Первичная профсоюзная организация
МАОУ гимназии № 2
Председатель ППО *А.М. Инькова*



Директор МАОУ гимназии № 2
С.В. Расторгуева



ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 20.12.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
о регламенте распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения гимназии № 2

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 (далее - Положение) (далее - гимназия) определяет регламент распределения стимулирующих выплат и выплат иного рода из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ гимназии № 2.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»»;

- с коллективным договором.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Установление условий стимулирования, не связанных с качеством и эффективностью труда работников гимназии, не допускается

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников гимназии, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.5 устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.6 настоящего Положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.5 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.7. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников гимназии устанавливаются настоящим Положением и отражают

количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также из средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени, либо носят единовременный характер

1.10. Стимулирование руководителя гимназии осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей гимназии», утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя гимназии осуществляется с учетом результатов деятельности гимназии в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы гимназии.

1.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.12. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере к окладу (должностному окладу) с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.13. Настоящее Положение утверждается руководителем гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации гимназии и принимается на Общем собрании работников гимназии.

1.14. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок и является приложением к коллективному договору.

1.15. В течение срока действия настоящего Положения руководитель и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации гимназии имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений.

1.16. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок, условия распределения выплат стимулирующего характера

2.1. Гимназия в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника гимназии в повышение качества и эффективности обучения, воспитания и выполняемых работ.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников гимназии подразделяется на:

1) на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников гимназии;

2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогических работников гимназии: руководителя, заместителей руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ), секретаря учебной части, лаборанта, диспетчера по расписанию, библиотекаря, инженера ИВТ, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам.

3) на стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников гимназии: заместителя директора по АХЧ, диспетчера по питанию рабочих, служащих (инженер-энергетик).

2.3. Выплаты стимулирующего характера не предоставляются работникам, в следующих случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка гимназии, техники безопасности, требований охраны труда;
- невыполнения приказов и распоряжений руководителя гимназии;
- нарушений, повлекших увольнение за виновные действия и др.;
- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работ (результатов работы), за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты.

2.4. Установление работникам учреждения выплат стимулирующего характера за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы и премии по итогам работы производится пропорционально фактически отработанному времени в периоде, по итогам которого производится материальное стимулирование.

2.5. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников гимназии осуществляется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам гимназии. Комиссия утверждается приказом руководителя на один календарный год.

2.6. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам гимназии действует на основании Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам гимназии.

2.7. Комиссия организует свою работу в форме заседаний ежемесячно. Заседание правомочно при участии в нём более половины её членов. Заседание комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

2.8. Качество выполняемых работ педагогических работников определяется комиссией на основании критериев оценки качества выполняемых работ. Оценка качества выполняемых работ прочих работников учреждения проводится на основании утвержденных критериев и показателей.

2.9. Руководитель гимназии создает необходимые условия для работы комиссии.

2.10. Руководитель гимназии не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

2.11. На основании решения комиссии руководитель гимназии издаёт приказ «Об утверждении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ» для каждого работника по результатам работы, за соответствующий период.

2.12. Установленные приказом руководителя гимназии поощрительные выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваются работникам ежемесячно.

2. Виды стимулирующих выплат и показатели (критерии) их установления

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями. Оценочные критерии устанавливаются сроком на учебный год. Оценочные критерии могут пересматриваться, корректироваться, после чего изменения утверждаются на общем собрании трудового коллектива. (Приложение 1).

3.2. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 50 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленной настоящим пунктом выплаты продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная выплата сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "заслуженный", если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности работника в размере 20% от оклада;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) название которого начинается со слов "народный", если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности работника, в размере 50% от оклада;

3.4. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, - в размере 10% оклада (должностного оклада). Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия решения комиссией.

Основанием для выполнения п.п. 3.2 – 3.4. являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.

3.5. За организацию работы в рамках общественно-государственного управления председателю профсоюзного комитета устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 3000 рублей.

3.6. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

3.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

3.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи,

профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников гимназии (по согласованию с первичной профсоюзной организацией):

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ в размере - 2000 рублей;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области в размере - 2000 рублей;

- при награждении Почётной грамотой Департамента образования Администрации города Екатеринбурга - 1000 рублей;

- юбиляров, работающих в гимназии, в честь 55, 60, 65, 70, 75-летия премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний, добросовестный труд в размере - 2000 рублей, в честь 50-летия 1000 рублей;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 2000 рублей.

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 3000 рублей.

3.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника гимназии в соответствии с данным Положением.

3.10. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников гимназии (по согласованию профсоюзным комитетом)

3.11. В пределах имеющихся финансовых средств по итогам календарного года, учебного года, квартала, ко Дню Учителя работники гимназии могут быть премированы (по решению комиссии). Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику гимназии с учетом стажа работы в гимназии:

- до 5 лет - 500 рублей;
- от 5 до 10 лет - 1000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 1500 рублей;
- от 20 до 30 лет - 2000 рублей;
- свыше 30 лет - 2500 рублей.

3.12. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

3.13. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

3.14. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ гимназии № 2», принятым по согласованию с

профсоюзным комитетом. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

3.15. Размер стимулирующих выплат руководителю гимназии из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается приказом начальника Департамента образования Администрации города Екатеринбурга.

3.16. Премирование руководителя гимназии может осуществляться, в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных гимназией на оплату труда. В пределах фонда оплаты труда гимназии руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом гимназии, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

4.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель гимназии несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель гимназии вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых гимназией услуг, гимназия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора или договора возмездного оказания услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Критерии оценки качества выполняемых работ работников гимназии

1. Учитель

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Достижения обучающихся по итогам внешней экспертизы различного уровня (за каждого обучающегося)	
1.1.	ОГЭ (за каждого обучающегося) <ul style="list-style-type: none"> • высокие достижения (80-99 баллов) • особые достижения (100 баллов) 	400 600
1.2.	ЕГЭ (за каждого обучающегося) <ul style="list-style-type: none"> • высокие достижения (80-99 баллов) • особые достижения (100 баллов) 	700 1000
2.	Наличие призовых мест, обучающихся на предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, интеллектуальных конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	500 1000 1500 2000
3.	Наличие призовых мест обучающихся на творческих конкурсах - для тех, у кого нет предметных олимпиад и НПК: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	500 1000 1500 2000
4.	Результативность участия учителя в реализации проектов и программ и (или) наличие экспериментальной площадки у учителя (при предоставлении результатов) <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня • международного уровня 	1000 1500 2000 3000 4000 5000
5.	Подготовка и участие учителя в профессиональных конкурсах (в очной форме)	1000
6.	Подготовка и участие учителя в профессиональных конкурсах (в дистанционной форме)	500
7.	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах (участие в очной форме): <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня 	1000 2000

	<ul style="list-style-type: none"> • регионального уровня • федерального уровня 	3000 4000
8.	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах (дистанционное участие): <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	500 1000 1500 2000
9.	Подготовка выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д. <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	500 1000 1500 2000 3000
10.	Руководство методическим объединением	1000
11.	Участие в работе экспертной комиссии, аттестационной комиссии, конкурсной комиссии (жюри, судейство): <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня 	500 1000 1500 2000
12.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (в очной форме): <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	500 1000 1500 2000 3000
13.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (в дистанционной форме): <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	250 500 750 1000 1500
14.	Наличие собственных публикаций (при представлении)	1000
15.	Разработка индивидуального образовательного маршрута для обучающихся (По предоставлении ИОМ)	1000
16.	Наставничество, руководство практикой студентов	1000
17.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000
18.	Участие в проверке ВПР, ДКР, РТ	В соответствии с количеством
19.	Проведение факультативов и консультаций	

20.	Работа в качестве организатора на мероприятиях по оценке качества обученности и предметных олимпиадах	затраченных часов по цене учебного часа в соответствии с квалификационной категорией учителя
21.	Дежурство на мероприятиях, сопровождение обучающихся (в свободное от уроков время), термометрия	

2. Классный руководитель

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Повышение процента обучающихся класса, закончивших четверть на «4» и «5», в сравнении с тем же показателем предыдущей четверти (полугодия)	1000
2.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000
3.	Организация эффективного дежурства класса по школе	500
4.	Наличие призовых мест на профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	1000 1500 2000 3000
5.	Подготовка и проведение выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д. по воспитательной работе	1000
6.	Проведение открытых внеклассных мероприятий (мастер - классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (в очной форме): <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	500 1000 1500 2000 3000
7.	Проведение открытых внеклассных мероприятий (мастер - классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (в дистанционной форме): <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	250 500 750 1000 1500
8.	Наличие собственных публикаций по воспитательной и психолого-педагогической проблематике (при представлении)	1000
9.	Отсутствие в классе конфликтов, жалоб со стороны родителей (по представлению заместителя директора)	500
10.	Выполнение работ несвойственных функциональным обязанностям учителя (подготовка документов для военкомата, характеристики для ПМПК)	500

3. Социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор ОБЖ

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Наличие призовых мест обучающихся на предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, интеллектуальных конкурсах (за каждого обучающегося) <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	
2.	Наличие призовых мест обучающихся на творческих конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	
3.	Участие в профессиональных конкурсах	
4.	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	
5.	Подготовка выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д. (в очной форме) <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	
6.	Подготовка выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д. (в дистанционной форме) <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	
7.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (мастер-классов) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	
8.	Наличие собственных публикаций (при предоставлении):	

9.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000
----	--	------

4. Заведующий библиотекой

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Увеличение количества обучающихся абонентов, берущих регулярно книги в библиотеке (по сравнению с прошлым годом)	1000
2.	Регулярное участие библиотеки в проведении мероприятий по внеклассной работе: <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	1000 1500 2000
3.	Регулярное проведение мероприятий по пропаганде чтения, оформление тематических выставок	2000
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	1000
5.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

5. Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Выступление на семинарах и т.п. Представление материалов выступления (программы, текста, презентации, фотоотчёта) <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня 	500 1000 1500 2000
2.	Участие в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	1000 1500 2000 2500
3.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

6. Секретарь учебной части, делопроизводитель

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел в школе	3 000
2.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

7. Диспетчер по организации питания

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Наличие собственных разработок (памятки для родителей и классных руководителей)	500
2.	Выступление на родительских собраниях	500
3.	Снижение задолженности за питание в сравнении с тем же показателем предыдущей четверти (полугодия)	1000
4.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

8. Рабочие

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Высокое качество выполнения работ	300
2.	Проведение генеральных уборок помещений, территорий (при отсутствии замечаний в акте приемки школы к новому учебному году)	1000
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	500
4.	Подготовка школы к новому учебному году (при отсутствии замечаний в акте приемки школы к новому учебному году)	200
5.	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3000
6.	Ремонт школьных помещений, мебели и оборудования	3000
7.	За особый режим работы, за тяжёлый труд (перенос тяжестей, уборка снега)	3000
8.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

9. Инженер-энергетик

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Высокое качество выполнения работ	300
2.	Участие в подготовке школы к новому учебному году (при отсутствии замечаний в акте приемки школы к новому учебному году)	2000
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	500
4.	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3000

10. Инженер ИВТ, программист

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000
2.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

11. Старший вожатый

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах, подготовленных старшим вожатым	1000
2.	Организация и проведение общешкольных мероприятий	2000
3.	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах	1000
4.	Подготовка выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах по воспитательной работе	1000
5.	Наличие собственных публикаций по воспитательной и психолого-педагогической проблематике (при предоставлении)	1000
6.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

12. Лаборант

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Участие в подготовке школы к новому учебному году (при отсутствии замечаний в акте приемки школы к новому учебному году)	1000
2.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

13. Заместитель руководителя по учебной и воспитательной работе

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Общие показатели успеваемости обучающихся по результатам промежуточной (итоговой) аттестации и других форм независимой оценки качества образования: <ul style="list-style-type: none">• соответствует гимназическому 70% и выше	3000
1.	Подготовка педагогов к участию в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работах, конкурсах, конференциях) <ul style="list-style-type: none">• районного уровня• муниципального уровня	500 1000

	<ul style="list-style-type: none"> • регионального уровня • федерального уровня 	2000 2500
2.	Проведение открытых мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	800 1000 1500 2000
3.	Наличие собственных публикаций по управленческой и психолого-педагогической проблематике	1000
4.	Отсутствие конфликтов между участниками образовательного процесса, наносящий вред здоровью	500
5.	Оформление документации на участие ОУ в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • федерального уровня 	600 800 1000 1500
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии	5000

14. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части

№ п/п	Критерии и показатели оценки качества выполняемых работ	Размер выплаты, руб.
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1000
2.	Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом (по итогам года)	1000
3.	Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала	3000
4.	Подготовка к новому учебному году (акт приемки без замечаний)	3000
5.	Выполнение поручений за пределами должностных обязанностей	3000

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575840

Владелец Расторгуева Светлана Владимировна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022