

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования
Администрации города Омска
учреждения

_____ И.Б. Елецкая
_____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор бюджетного
общеобразовательного

города Омска
«Гимназия № 12 имени Героя
Советского Союза В.П.
Горячева»
_____ Л.Н. Казимирская
_____ г.

ПРИНЯТО

Советом бюджетного
Общеобразовательного учреждения
города Омска
«Гимназия № 12 имени Героя Советского
Союза В.П. Горячева»

протокол № _____
Председатель Совета
_____ О.Н. Бачинина
_____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия №
12 имени героя Советского Союза В.П. Горячева»
(редакция № 10)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 12 имени Героя Советского Союза В.П. Горячева» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда работников бюджетной сферы и программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (с изменением), другими действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективности функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых образовательных услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- действующего порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Основные понятия:

Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад по профессионально-квалификационным группам – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный минимальный размер оплаты труда работника за исполнение определенных трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и фактически отработанное время без учета дополнительных выплат, указанных в трудовом договоре.

Педагогические работники – это физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательными организациями и выполняющие на профессиональной основе трудовые обязанности по обучению, воспитанию и (или) организации образовательного процесса.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам Учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад (оклад), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.5. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников учреждения определены на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению и устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска».

1.6. При условии наличия необходимого объема финансовых средств размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться ниже или выше рекомендуемых размеров и фиксируются в Приложении № 1 данного Положения.

1.7. В случаях, когда работник имеет право на повышение оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, повышение оклада, ставки заработной платы по каждому основанию исчисляются из оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

1.8. Повышение окладов, ставок заработной платы по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, образует новые размеры окладов, ставок заработной платы, применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Оплата труда педагогических работников складывается из размера должностного оклада или за ставку заработной платы, являющегося фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за норму часов педагогической работы в неделю, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При этом под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, продолжительность рабочего времени которых составляет 36 (40) часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Под фиксированными размерами оплаты труда

педагогических работников, для которых предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, понимаются размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям за норму часов преподавательской работы (нормируемую часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

Ежемесячная оплата труда работников состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей согласно условий трудового договора, должностной инструкции.

Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты.

2.2. Размер заработной платы конкретного педагогического работника Учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической работы (объем учебной нагрузки) с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников Учреждения и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору с 1 сентября каждого календарного года) заключаемому Учреждением с педагогическим работником.

2.3. В Учреждении возможна почасовая оплата труда педагогических работников, которая применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

2.4. При определении размера должностного оклада педагогического работника учитываются выплаты за стаж педагогической работы и квалификационную категорию.

2.5. За учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки

заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной работы.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала Учреждения (далее – работник учебно-вспомогательного персонала)

3.1. Оплата труда работников учебно - вспомогательного персонала складывается из размера должностного оклада, являющегося фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Ежемесячная оплата труда работников состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей согласно условий трудового договора, должностной инструкции.

Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты.

3.2. Размер оклада конкретного работника учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов учебно-вспомогательного персонала и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3. При определении размера должностного оклада педагогического работника учитываются выплаты за стаж педагогической работы и квалификационную категорию.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих Учреждения

4.1. Оплата труда работников, занимающих должности специалистов и служащих складывается из размера должностного оклада, являющегося фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за норму часов работы в неделю за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Ежемесячная оплата труда работников состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей согласно условий трудового договора, должностной инструкции.

Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты.

4.2. Размер оклада конкретного специалиста и служащего Учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов специалистов и служащих Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих Учреждения (далее – рабочие Учреждения)

5.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих складывается из размера оклада, являющегося фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за норму часов работы в неделю за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Ежемесячная оплата труда рабочих Учреждения состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей согласно условий трудового договора, должностной инструкции.

Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты.

5.2. Размер оклада конкретного рабочего Учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих Учреждения и оговаривается в трудовом договоре.

6. Размер оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

6.1. Оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя образовательного учреждения с предъявлением в департамент образования Администрации города Омска письменного

мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых заместителями руководителя и главным бухгалтером должностных обязанностей.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее – средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

Средняя заработная плата рассчитывается путем деления суммы средней заработной платы соответствующей категории работников образовательного учреждения за календарный год на среднюю численность работников образовательного учреждения той же категории и на 12.

6.2. Ежемесячная оплата труда работников состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей согласно условий трудового договора, должностной инструкции.

Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты.

7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам Учреждения в процентах или абсолютном выражении.

7.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

7.2.1. Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов.

7.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- 12 процентов оклада включительно – учителю информатики (исходя из учебной нагрузки), рабочему по комплексному обслуживанию здания;
- 10 процентов оклада включительно – главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, заведующему производством, секретарю-машинистке;
- 6 процентов оклада включительно – учителю химии (исходя из учебной нагрузки), заместителям директора;
- 5 процентов оклада включительно – учителю технологии (исходя из учебной нагрузки), педагогу-библиотекарю;
- при работе в ночное время с 22.00 – 06.00 – 35 процентов оклада;
- при работе в праздничные дни – 100 процентов оклада.

7.2.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, заведующему хозяйством, работникам, занимающим должности специалистов и служащих, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- при сверхурочной работе;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющих от нормальных.

7.3. Компенсационные выплаты (за исключением выплат по районному коэффициенту), установленные в процентом отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику Учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

7.4. Срок, на который устанавливается и размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяется по соглашению сторон трудовым договором.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Срок, на который она устанавливается и размер определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.6. Доплата за увеличение объема или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Срок, на который она устанавливается и размер определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.8. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат и устанавливаются в размере 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц. Выплаты педагогическим работникам назначаются исходя из фактической наполняемости класса (классов) на первое число каждого месяца.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на месяц или квартал, но не более чем год, изданным на основании решения комиссии образовательного учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

8.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения закреплены в настоящем Положении и в трудовом договоре и устанавливаются:

8.2.1. премиальные выплаты работникам осуществляется двумя видами начислений:

- администрации, работникам гимназии – начисление процентов при достижении показателей эффективности работы предусмотренных Приложением № 2 в пределах фонда оплаты труда;

- педагогическим работникам – по бальной и процентной системе при достижении показателей эффективности работы предусмотренных критериями, установленными в Приложении № 2 в пределах фонда оплаты труда.

8.3. Премияльные выплаты педагогам по бальной системе устанавливаются на основе следующих действий и расчетов:

8.3.1. на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат первоначально распределяется фонд оплаты труда, выделенный на стимулирующую часть педагогическим работникам по показателям (Приложения № 2), с целью создания работнику более выгодных условий оплаты труда.

8.3.2. далее проводится ранжирование по баллам с учетом Критериев и индикаторов, представленных в Разделе 3.2 Приложения № 2.

8.3.3. определяется сумма баллов, полученных каждым педагогом по всем показателям.

8.3.4. Определяется стоимость одного балла. Для этого фонд оплаты труда, выделенный на стимулирующую часть педагогов, оставшийся после распределения процентов по показателям Приложения № 2, делится на количество баллов, набранных всеми педагогами организации.

8.3.5. Стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных педагогическим работником.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

8.4. Размер стимулирующих выплат устанавливается по результатам мониторинга и оценки деятельности работников гимназии, проводимых на основании критериев, закрепленных в Приложении № 2 данного Положения.

Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке заработной платы), учебной нагрузке установленному конкретному работнику Учреждения, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, проработавшим неполный период, стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, могут производиться с учетом фактически отработанного времени по усмотрению руководителя.

8.5 Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за своевременную и систематическую проверку письменных работ и тетрадей обучающихся производится исходя из учебной нагрузки.

8.5. Оплата стимулирующих выплат работникам по итогам работы за месяц, квартал, осуществляется в месяце, следующем за отчетным либо не позднее четырех последующих месяцев, по итогам работы за год – не позднее марта следующего года.

8.6. Перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в Приложении № 2 к Положению.

8.7. Ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности в образовательных учреждениях руководителям структурных подразделений, служащим Учреждения может устанавливаться в следующих размерах:

- 5 процентов оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 10 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 15 процентов оклада при стаже работы более 5 лет.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в образовательных учреждениях является наличие установленной продолжительности стажа работы по специальности в образовательных учреждениях в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Максимальный размер премиальных выплат работников гимназии в процентах по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются от оклада, ставки заработной платы и предельными размерами не ограничиваются в пределах фонда оплаты труда.

8.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения премии по результатам работы за месяц, квартал, год выплачиваются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с целевыми показателями, которые устанавливаются образовательным учреждением.

При условии исполнения заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения функций и полномочий контактного управляющего в соответствии с Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, но не более 5 окладов в год.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения определяется образовательным учреждением в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, но не более 4 окладов в год.

8.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности в следующих размерах:

- 10 процентов оклада при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;

- 20 процентов оклада при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 25 процентов оклада при стаже работы свыше 15 лет.

8.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие иные выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;
- ежемесячная надбавка за наличие почетных званий СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», в социальной сфере;
- ежемесячная надбавка за наличие почетного звания «Почетный работник общего образования»;
- ежемесячная надбавка за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации.

8.12. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с порядком проведения мониторинга и оценки деятельности бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным правовым актом директора департамента.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения.

8.13. 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.

8.14. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке согласно нормам действующего законодательства в области трудового права.

8.15. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9. Заключительные положения

9.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников в установленном законом порядке.

9.2. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 12 имени Героя Советского Союза В.П. Горячева» вступает в силу с _____ 2018 года.

9.3. Срок действия настоящего Положения ограничивается сроком принятия новой редакции Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска
«Гимназия № 12 имени Героя
Советского Союза В.П. Горячева»

Размер
окладов, ставок заработной платы работников бюджетного
общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 12 имени
героя Советского Союза В.П. Горячева»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размеры окладов, ставок заработной платы* (в рублях)
1	2	3	4
1	Педагогические работники	1 квалификационный уровень	
		Старший вожатый	7550
		2 квалификационный уровень	
		Социальный педагог	7754
		Педагог дополнительного образования	
		Педагог-организатор	
		3 квалификационный уровень	
		Методист	7958
		Педагог- психолог	
		4 квалификационный уровень	
		Учитель	8572**
		Педагог – библиотекарь	
		Тьютер	
2	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Секретарь – машинистка	4803
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размеры окладов, ставок заработной платы* (в рублях)
		3 квалификационный уровень	
		Заведующий производством (шеф-повар)	5796
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
		4 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
		Ведущий бухгалтер	7617
3	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4472 (1 квалификационный разряд)
		Гардеробщик	
		Дворник	
		Сторож (вахтер)	4637
		Рабочий по комплексному обслуживанию	(2 квалификационный разряд)
		Плотник	
		Слесарь – сантехник	4803
	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	(3 квалификационный разряд)	

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размеры окладов, ставок заработной платы* (в рублях)
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4968 (4 квалификационный разряд) 5217 (5 квалификационный разряд)
		2 квалификационный уровень	
		Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5466 (6 квалификационный разряд) 5712 (7 квалификационный разряд)
4	Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	
		Заведующий библиотекой	6922

* Примечание:

1. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада следующим педагогическим работникам:

- имеющим первую квалификационную категорию – на 10 процентов,
- имеющим высшую квалификационную категорию – на 20 процентов.

-имеющим почетное звание, спортивное звание, связанное с профессиональной деятельностью – 10 процентов,

- доктор наук – 25 процентов,

- кандидат наук – 15 процентов.

2. Работникам, имеющим стаж педагогической работы:

- от 1 до 5 лет – на 10 процентов;

- от 5 до 10 лет – на 15 процентов;

- свыше 10 лет – на 20 процентов.

3. Индивидуальное обучение на дому больных детей осуществляется при наличии соответствующего медицинского заключения - 20 процентов от оклада.

4. Педагогическим работникам поступившие впервые на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу

об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющим стаж педагогической работы:

- до 1 года включительно – на 20 процентов;

- от 1 года до 2 лет включительно – на 40 процентов;

- от 2 лет до 3 лет включительно – на 60 процентов.

** Размер оклада педагогических работников 4 квалификационного уровня повышен на 5% в соответствии с приказом Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 года № 86 « Об отдельных вопросах применения отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений» и применяется с 1 сентября 2018 года.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 12»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

деятельности работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 12»,
подведомственного департаменту образования Администрации города Омска

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
Целевые показатели по основной деятельности педагогических работников (учителя, тьюторы, методист, педагог-библиотекарь, педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый)						
P1	Формирование педагогическим работником бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска, подведомственного департаменту образования Администрации города Омска (далее – педагог бюджетного учреждения) мотивации к обучению	- разработка индивидуального образовательного маршрута, формирующего положительное отношение к обучению - реализация программы формирования универсальных учебных действий в соответствии с возрастными особенностями учащихся - ситуативное применение методов и приемов формирования мотивации	Балл	5 3	Результаты диагностических исследований учащихся по сформированности положительного отношения к обучению в бюджетном общеобразовательном учреждении города Омска, подведомственного	Ежегодно (на конец учебного года)

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	<p>- общепедагогическая ИКТ – компетентность;</p> <p>- предметно-педагогическая ИКТ – компетентность (отражающая профессиональную</p>	<p>коррекция текста и перевод между языками)</p> <p>- навыки поиска в сети «Интернет» и базах данных</p> <p>- систематическое использование имеющихся навыков в повседневном и профессиональном контексте</p> <p>- педагогическая деятельность педагога бюджетного учреждения в информационной среде (далее – ИС) и ее постоянное отображение в ИС в соответствии с задачами организации образовательного процесса</p> <p>- организация образовательного процесса, при которой учащиеся систематически в соответствии с целями образования ведут деятельность и достигают результатов в открытом контролируемом информационном пространстве</p> <p>- подготовка педагогом бюджетного учреждения и проведение выступлений, обсуждений, консультаций с компьютерной поддержкой, в том числе в</p>		1		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
Р4	Подготовка педагогом бюджетного учреждения и организация участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п.	<ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня - областного уровня - муниципального уровня - отсутствие участия <p>(при наличии участников по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	<ul style="list-style-type: none"> 5 3 2 0 	Сертификаты, удостоверения и т.п.	Ежемесячно
Р5	Наличие подготовленных педагогом бюджетного учреждения победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей и т.п. из числа учащихся бюджетного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня - областного уровня - муниципального уровня - отсутствие призеров <p>(при наличии победителей и призеров по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	<ul style="list-style-type: none"> 5 3 2 0 	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы, распоряжения и т.д.	Полугодие

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
Р6	Участие педагога бюджетного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах и т.п.	<ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня - областного уровня - муниципального уровня - уровня образовательной организации - отсутствие участия <p>(при участии в мероприятиях по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	<ul style="list-style-type: none"> 5 4 3 2 0 	Наличие сертификатов, свидетельств и иных документов, подтверждающих участие в конкурсах, грантах и т.п.	Годовая
Р7	Педагог бюджетного учреждения является победителем или призером (лауреатом, финалистом) в профессиональных конкурсах, грантах и т.п.	<ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня - областного уровня - муниципального уровня - уровня образовательной организации - отсутствие участия <p>(при наличии показателей по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	<ul style="list-style-type: none"> 5 4 3 2 0 	Наличие приказов, распоряжений, дипломов и т.п.	Годовая

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
Р8	Участие педагога бюджетного учреждения в инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности (экспериментальная стажировочная, пилотная площадки, творческая (учебно-методическая) лаборатория, городской методический совет, инновационный комплекс в образовании и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - осуществление педагогом бюджетного учреждения инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности;\ - отсутствие участия педагога бюджетного учреждения в инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности 	Балл	5 0	Наличие приказа, распоряжения, сертификата, удостоверения и т.п.	Ежемесячно
Р9	Участие педагога бюджетного учреждения в мероприятиях по обобщению и распространению собственного опыта работы (печатные издания, семинары, мастер – классы, стажировки, дистанционные формы участия и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне - отсутствие участия <p>(при участии по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	5 3 2 0	Наличие публикаций, дипломов, сертификатов, удостоверений и т.п.	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
P10	Реализация педагогом бюджетного учреждения мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся (привлечение семьи к решению вопросов воспитания)	<ul style="list-style-type: none"> - инновационные формы работы (он-лайн консультации, организация встреч с узкими специалистами) - организация совместной внеурочной деятельности с родителями учащихся; - организация родительских собраний и индивидуальных консультаций - использование электронных ресурсов педагога бюджетного учреждения (dnevnik.ru, блог и т.д.) 	Балл	<p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p>	Мониторинг участия родителей (законных представителей) учащихся бюджетного учреждения в мероприятиях по вопросам воспитания	Ежемесячно
P11	Создание педагогом бюджетного учреждения условий и реализация специальных подходов к обучению с целью включения в образовательных процесс одаренных учащихся	<ul style="list-style-type: none"> - организация кружков, внеурочных занятий, консультаций - организация и проведение конференций, олимпиад, проектов, конкурсов различных уровней с одаренными учащимися: - федеральный, международный - региональный - муниципальный - школьный - неучастие - мониторинг одаренности 	Балл	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p>	Планы и аналитические справки педагога бюджетного учреждения по реализации работы с одаренными учащимися	Сентябрь, май (ежегодно)

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
P12	Создание педагогом бюджетного учреждения условий и реализация специальных подходов к обучению с целью включения в образовательных процесс учащихся со специальными потребностями в образовании (в том числе с ограниченными возможностями)	<ul style="list-style-type: none"> - реализация программы инклюзивного обучения - осуществление дистанционного обучения - индивидуальные консультации с учащимися и родителями (законными представителями) учащихся бюджетного учреждения 	Балл	5 4 2	Планы и аналитические справки педагога бюджетного учреждения по реализации работы с учащимися со специальными потребностями в образовании (в том числе с ограниченными возможностями)	Сентябрь, май (ежегодно)
P13	Создание педагогом бюджетного учреждения условий и реализация специальных подходов к обучению с целью включения в образовательных процесс учащихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, имеющих зависимости и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> - создание специальных индивидуальных программ для указанных категорий учащихся - организация профилактических мероприятий с привлечением инспектора по делам несовершеннолетних, психологов, специалистов наркологического центра - совместная работа педагога бюджетного учреждения с родителями (законными представителями) учащихся и социальным педагогом бюджетного учреждения (беседы, консультации) 	Балл	5 2 1	Аналитические справки, индивидуально-профилактические программы педагога бюджетного учреждения по реализации работы с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, имеющих зависимости и т.д.	Ежемесячно
P14	Реализация педагогом бюджетного учреждения	- реализация педагогом бюджетного учреждения внеурочной деятельности с учетом	Балл	5	Информация педагога бюджетного	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	различных видов внеурочной деятельности учащихся: игровой, учебно-исследовательской, художественно-продуктивной, культурно – досуговой, с учетом возможностей бюджетного учреждения, места жительства и историко-культурных особенностей региона (далее – внеурочная деятельность)	возможностей бюджетного учреждения, места жительства и региональных особенностей - системная реализация одного – двух видов внеурочной деятельности - эпизодическая работа во внеурочной деятельности		3 1	учреждения с предоставлением подтверждающих документов	
P15	Умение педагога бюджетного учреждения эффективно управлять конфликтами в ученическом и в педагогическом коллективах	- знание педагогом бюджетного учреждения основ действующего законодательства - владение педагогом бюджетного учреждения психолого-педагогическими приемами разрешения конфликтов - организация педагогом бюджетного учреждения мероприятий по сплочению ученического коллектива - отсутствие направленных в адрес бюджетного учреждения письменных обращений граждан с претензиями к педагогу бюджетного	Балл	1 2 3 1	Письменные обращения граждан, учащихся, результаты работы Комиссии по урегулированию конфликта интересов	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		учреждения				
P16	Разработка и реализация индивидуальной программы непрерывного профессионального развития педагога бюджетного учреждения: своевременное прохождение курсовой подготовки один раз в 3 года (для педагогов начальной школы в объеме 72 часа (с обязательным получением документа), для педагогов основной и средней школы в объеме 108 часов (с обязательным получением документа)	<ul style="list-style-type: none"> - обучение в аспирантуре, магистратуре; - осуществление профессиональной переподготовки самообразование в рамках внебюджетных, дистанционных программ - своевременное прохождение курсовой подготовки 	Балл	5 4 3 2	Документ о прохождении курсовой подготовки педагогом бюджетного учреждения	По индивидуальному графику педагога бюджетного учреждения

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
P17	Своевременное прохождение процедуры аттестации педагогом бюджетного учреждения: - на соответствие занимаемым должностям (в образовательной организации по месту работы); - на первую и высшую квалификационные категории (в Министерстве образования Омской области)	- на соответствие занимаемой должности - на первую квалификационную категорию - на высшую квалификационную категорию	Балл	2 3 5	Аттестационный лист педагога бюджетного учреждения	По индивидуальному графику педагога бюджетного учреждения
P18	Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за выполнение функции классного руководителя	За наполняемость: - для классов наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями - для классов с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся по формуле:	Рубль	1000	Приказы, информация педагога бюджетного учреждения, выполняющего функции классного руководителя с предоставлением подтверждающих документов	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p>$P18 = 1000 \times A / B$, где:</p> <p>A - наполняемость не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями;</p> <p>B - наполняемость меньше установленной</p> <p>Эффективность деятельности педагога бюджетного учреждения, выполняющего функции классного руководителя:</p> <p>- сохранение контингента учащихся в классе:</p> <p>$P18(1) = A$, где: A – сохранение контингента учащихся в классе в отчетном периоде (да/нет)</p> <p>$P18(1) = \text{да}$ $P18(1) = \text{нет}$</p> <p>- отсутствие в классе пропусков уроков учащимися без уважительной причины: $P18(2) = A$, где: A – отсутствие в классе пропусков уроков учащимися без уважительной причины (да/нет)</p> <p>$P18(2) = \text{да}$</p>	Балл	<p>1 0</p> <p>1 0</p>	<p>Информация педагога бюджетного учреждения, выполняющего функции классного руководителя с предоставлением подтверждающих документов. Планы работы педагога бюджетного учреждения, выполняющего функции классного руководителя, табеля питания, посещаемости, протоколы родительских</p>	

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p>P18(2) = нет</p> <p>- организация полноценного горячего питания в классе: $P18(3) = A / B \times 100$, где:</p> <p>A – количество учащихся в классе, получающих горячее питание в отчетном периоде;</p> <p>B – общее количество учащихся в классе в отчетном периоде:</p> <p>$50\% < P18(3) \leq 100\%$ $0\% < P18(3) \leq 50\%$</p> <p>- подготовка и проведение внеклассных мероприятий: $P18(4) = A / B \times 100$, где:</p> <p>A – количество проведенных внеклассных мероприятий в отчетном периоде;</p> <p>B – общее количество внеклассных мероприятий по плану педагога бюджетного учреждения, выполняющего функции классного руководителя :</p> <p>$P18(4) < 10\%$ $P18(4) > 10\%$</p> <p>- содействие получению дополнительного образования учащихся в классе:</p>		<p>1 0</p> <p>1 0</p> <p>1</p>	собраний и т.п.	

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p>$P18(5) = A / B \times 100$, где: A – число учащихся в классе в отчетном периоде, которым оказываются дополнительные образовательные услуги, в том числе платные; B – общее количество учащихся в классе в отчетном периоде</p> <p>$50\% < P12 \leq 100\%$ $0\% < P12 \leq 50\%$</p> <p>- организация работы органов родительского самоуправления (классный родительский комитет и т.д.): $P18(6) = A$, где: A – работа органов родительского самоуправления в отчетном периоде (да/нет)</p> <p>$P18(6) = \text{да}$ $P18(6) = \text{нет}$</p> <p>- поддержание благоприятного психологического климата в ученическом коллективе и коллективе родителей</p>		<p>0</p> <p>1 0</p> <p>1 0</p>		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p>(законных представителей) учащихся бюджетного учреждения: $P18(7) = A$, где:</p> <p>A – наличие обращений учащихся, родителей (законных представителей) учащихся, педагогов бюджетного учреждения по поводу конфликтных ситуаций в отчетном периоде</p> <p>(да/нет)</p> <p>$P18(7) = \text{да}$</p> <p>$P18(7) = \text{нет}$</p> <p>- снижение количества учащихся класса, состоящих на разных видах профилактического учета:</p> <p>$P18(8) = A / B \times 100$, где:</p> <p>A – количество учащихся класса, состоящих на разных видах профилактического учета в отчетном периоде;</p> <p>B – общее количество учащихся в классе в отчетном периоде</p> <p>$P18(8) > 0$</p> <p>$P18(8) = 0$</p>		<p>1</p> <p>0</p>		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	Успешность учебной работы педагогического работника: достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	- средний балл по предмету по единому государственному экзамену и основному государственному экзамену (далее ЕГЭ И ОГЭ) выше среднего балла среди лицеев и гимназий города Омска;	балл	3	Статистические данные	Ежемесячно в течение следующего учебного года.
		- качественная подготовка учащихся к ЕГЭ (обучающие, сдавшие ЕГЭ на 80-100 баллов);			Статистические данные	Ежемесячно в течение следующего учебного года.
		- доля обучающихся на «4» и «5» выше 41 процента;		5 (за каждого учащегося)	Отчеты по предмету	Ежемесячно в течение следующей за отчетной четверти
		- количество неудовлетворительных отметок за четверть, полугодие, год		2	Отчеты по предмету	Ежемесячно в течение следующей за отчетной четверти

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
				-0,5 (за каждого неуспевающего)		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины у педагогического работника (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> - Своевременная сдача отчетов по предмету; - Эффективная и качественная работа с электронным журналом; - Своевременная и качественная работа с документацией в выпускном классе; - Соблюдение трудовой дисциплины; - Отсутствие обоснованных жалоб; - Дежурство по школе; - Выполнение разовых поручений: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Выполнение функций секретаря педагогического совета; ✓ Организация работы по основам жизнедеятельности, учету и бронированию военнообязанных; ✓ Организация работы по охране труда и технике безопасности, 	%	<p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 25</p> <p>До 30</p> <p>До 25</p> <p>До 30</p> <p>До 25</p>	Справки, заявления, итоги контроля	<p>Один раз в четверть</p> <p>Ежемесячно</p>

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Организация работы общественного инспектора по охране прав детства ✓ Организация работы по безопасности дорожного движения, ✓ Организация работы по профориентации, ✓ Организация работы по проведению лабораторных и практических занятий, ✓ Ведение сайта Дневник.ru ✓ Руководство театрального кружка ✓ Руководство танцевального кружка 		<p>До 5</p> <p>До 25</p> <p>До 40</p> <p>До 40</p> <p>включительно</p>		
P19	Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за ведение общешкольного сайта	Еженедельное пополнение и техническое сопровождение общешкольного сайта	%	До 25 включительно	Информация, мониторинг	ежемесячно
P20	Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за своевременную и систематическую проверку письменных работ и тетрадей обучающихся	<p>1-4 классы</p> <p>5-11 классы:</p> <p>Русский язык</p> <p>Математика</p> <p>Другие предметы</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>	<p>До 10</p> <p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 5</p> <p>включительно</p>	Аналитические справки ВШК	ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
P21	Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за заведование кабинетами химии, физики, биологии, информатики, технологии, ОБЖ, спортивным залом; лабораториями (физики, химии, информатики)		%	До 5 включительно До 17 включительно		ежемесячно
P22	Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за руководство методическими объединениями и предметными кафедрами	Отсутствие замечаний и выполнение плана работы в полном объеме Замечания устраняются в объективно короткие сроки Систематические замечания по качеству работы	% % %	До 10 До 5 0 включительно	Отчёты руководителей МО и кафедр	ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
Р23	Вознаграждение педагога бюджетного учреждения за наличие отраслевых наград	<ul style="list-style-type: none"> - нагрудный знак к званиям «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»; - медаль К.Д. Ушинского; - Почётная грамота Министерства образования и науки РФ, благодарность Министерства образования и науки РФ 	% % %	До 10 До 7 До 5 включительно		ежемесячно
Р 24	Вознаграждение педагога - библиотекаря бюджетного учреждения за интенсивность и напряжённость труда	<ul style="list-style-type: none"> - за ведение библиотечного фонда; - своевременность и качество подготовки и сдачи отчётных документов; - высокая читательская активность обучающихся и работников; - оформление тематических выставок. 	% % % %	До 20 До 10 До 5 До 5 Включительно за каждый показатель		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
P25	Вознаграждение социального педагога бюджетного учреждения за интенсивность и напряжённость труда	<p>-за качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности,</p> <p>- осуществление своевременной квалифицированной помощи обучающимся и нуждающимся в ней семьям,</p> <p>-диагностическая деятельность с целью изучения мотивации, интересов, межличностных отношений, выявления проблем и трудностей, конфликтных ситуаций, отклонений в поведении, их причин; выявления воспитательного потенциала семьи,</p> <p>-информационное обеспечение участников образовательного процесса (своевременность и качество консультаций, бесед, инструктажей, семинаров),</p> <p>-взаимодействие по трудоустройству обучающихся с 14 лет в летний период,</p> <p>- ведение коррекционно-развивающей деятельности с детьми для оказания им своевременной социально-педагогической помощи и поддержки.</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>	<p>До 20</p> <p>До 20</p> <p>До 20</p> <p>До 20</p> <p>До 20</p> <p>До 20</p> <p>Включительно за каждый показатель</p>		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
			%			
			%			
P26	Вознаграждение педагога – психолога бюджетного учреждения за интенсивность и напряжённость труда	<ul style="list-style-type: none"> - психологическое консультирование, оказание помощи школьникам, их родителям, педагогическому коллективу, администрации в вопросах развития, воспитания и обучения посредством психологического консультирования; - психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся; - информационное обеспечение психологической службы; - психологическая коррекция, активное воздействие на процесс формирования личности с раннего детства и сохранение ее индивидуальности, осуществляемое на основе совместной деятельности педагога-психолога, дефектолога, логопеда, врачей, социального педагога (устранение отклонений в 	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>	<p>До 50</p> <p>До 20</p> <p>До 15</p> <p>До 15</p> <p>Включительно За каждый показатель</p>		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		психическом и личностном развитии школьников, развитие способностей ребенка)				
Показатели эффективности педагогических работников по организации внеурочной деятельности учащихся						
	Эффективность деятельности педагогического работника, выполняющего функции по организации внеурочной деятельности учащихся	<p><i>- подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - тематические мероприятия - досуговая деятельность - экскурсионная деятельность - социально-значимая деятельность - благотворительная деятельность - открытые мероприятия в выпускных классах <p><i>- организация работы по сохранению здоровья учащихся</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - пропаганда здорового образа жизни - сдача учащимися комплекса ГТО <p><i>- организация работы по взаимодействию с органами государственного управления.</i></p>	%	<p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 30</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p>	Журнал внеурочной деятельности, удостоверение ГТО	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
				за каждый показатель		
Целевые показатели по основной деятельности руководящих работников заместителей директора						
P 27	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Отсутствие замечаний и выполнение работы в полном объеме Замечания устраняются в объективно короткие сроки Систематические замечания по качеству работы	% % %	До 100 50 0 включительно		ежемесячно
P28	Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	%	50 включительно		ежемесячно
P29	Своевременное и качественное предоставление информации и материалов в соответствии с требованиями	Своевременное и качественное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах.	%	50 включительно за каждый показатель	Отчёты подтверждающие документы	ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	вышестоящих органов					
Целевые показатели по основной деятельности специалистов и служащих (секретарь-машинистка, заведующий производством, ведущий бухгалтер)						
Р30	Вознаграждение секретаря - машинистки за интенсивность и напряжённость труда	- за ненормированный рабочий день,	%	До 50	Журнал учёта прихода и ухода работников отчёты	ежемесячно
		- за работу по ведению воинского учета и бронированию граждан,	%	До 20		
		- за интенсивность и напряженность,	%	До 40		
		- своевременная и качественная подготовка и сдача отчётных документов,	%	До 10		
		- за работу с архивом,	%	До 40		
		- за систематическое выполнение срочных и неотложных дел,	%	До 35		
		- высокая исполнительская дисциплина	%	До 30		
Р31	Вознаграждение заведующей производством за интенсивность и	- за ненормированный рабочий день,	%	До 50	Журнал учёта прихода и ухода работников	ежемесячно
		- своевременная и качественная подготовка и сдача отчётных документов.	%	До 70		
			%	До 50		

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	напряжённость труда	-качественная организация горячего питания учащихся;		включительно за каждый показатель		
Р32	Вознаграждение ведущего бухгалтера за интенсивность и напряжённость труда	<p>- за ненормированный рабочий день,</p> <p>-качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей (по заданиям органов управления образования различного уровня);</p> <p>- качественное и эффективное использование денежных и материальных ресурсов (работа по согласованию договоров, контроль за их исполнением, учет имущества находящегося в оперативном управлении учреждения, качество проведения инвентаризации);</p> <p>-систематическое выполнение срочных и неотложных работ,</p> <p>- сбор и ведение документации по организации</p>	<p>%</p> <p>%</p> <p>%</p>	<p>До 50</p> <p>До 30</p> <p>До 40</p> <p>До 35</p> <p>До 45</p> <p>До 100</p>	Журнал учёта прихода и ухода работников	ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		питания, -осуществление работы с сайтом dks.admomsk.ru- АИС «Закупки города Омска» -осуществление работы с сайтом zmo-omsk.rts-tender.ru- Электронный магазин города Омска	% % %	До 100 включительно за каждый показатель		
Целевые показатели по основной деятельности рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, вахтёр, дворник, слесарь-сантехник, электромонтёр, плотник)						
Р31	Высокое качество выполнения должностных обязанностей	-активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций; -стабильное высокое санитарно-гигиеническое состояние закреплённых помещений гимназии и пришкольной территории; - сохранность хозяйственного инвентаря, сантехнического и электрооборудования;	%	До 100 включительно за каждый показатель	Представление непосредственного руководителя	ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p>-высокая исполнительская дисциплина.</p> <p>-высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы;</p> <p>-активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении;</p>				