

Российская Федерация  
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА НЯГАНИ  
«ГИМНАЗИЯ»**

**ПРИКАЗ**

г. Нягань

«15» января 2024г.

№ 09

Об утверждении Положения  
об установлении системы оплаты  
труда и Порядка установления  
стимулирующих выплат работникам  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
города Нягани «Гимназия»

В соответствии с Постановлением администрации г. Нягани от 12 января 2024 г. № 14 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
  - 1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Гимназия» согласно приложению 1 к настоящему приказу;
  - 1.2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Гимназия» согласно приложению 2 к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор гимназии



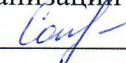
А.А. Фрицлер

Утверждено  
приказом директора  
МАОУ г. Нягани «Гимназия»  
№ 09 от 15 января 2024 года  
/А.А. Фрицлер



Положение  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
города Нягани «Гимназия»

Председатель профсоюзной  
организации



Р.Р. Сираева

## Положение

об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Гимназия» (далее – Положение)

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Гимназия» (далее соответственно - работники, учреждение и гимназия), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании,

а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель; комендант	15 799
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант	16 094
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед, инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2:

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	17 718
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог;	18 604
2.3.	3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	19 490
2.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	специалист по охране труда <sup>1</sup>	18 604
2	работник контрактной службы, контрактный управляющий <sup>2</sup>	21 409
3	системный администратор <sup>3</sup>	18 604
4	ассистент по оказанию технической помощи <sup>4</sup>	16 242
5	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <sup>5</sup>	20 523

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере

закупок»;

<sup>3</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

<sup>4</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

<sup>5</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

1) За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5

Таблица 5

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

2) За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в руб.)
		работникам муниципальных образовательных организаций
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1600

Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается

пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

3) Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью,

в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты на физическое лицо и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

4) Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 года и суммой оклада (должностного оклада) с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1-3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в строках 6 и 7 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

#### 2.8. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

#### 3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся



от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 5000 рублей месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам учреждения в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
-------	----------------------	----------------	---

1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.06.2023 №35-п	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
6.1.	за работу, связанную с	в размере 3200 рублей	на 1 класс-комплект (за

	выполнением обязанностей классного руководства обучающихся по программам начального, основного, среднего общего образования		счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)
		в размере 5000 рублей	на 1 класс-комплект (за счет средств федерального бюджета)
6.2.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом		
6.2.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.2.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.3.	за руководство методическими объединениями:		
6.3.1	методическим объединением учреждения	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.3.2	городским методическим объединением численностью до 16 человек	в размере 1500 рублей	применяется за 1 объединение
6.3.3	городским методическим объединением численностью от 17 до 33 человек	в размере 2000 рублей	применяется за 1 объединение
6.3.4	городским методическим объединением численностью от 34 до 50 человек	в размере 3000 рублей	применяется за 1 объединение
6.3.5	городским методическим объединением численностью от 51 человек и выше	в размере 4000 рублей	применяется за 1 объединение
6.4.	за проверку тетрадей для учителей начальных классов, преподавателей литературы, русского языка, математики,	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	иностраннных языков, языков КМНС		
6.5.	проверка тетрадей для учителей (преподавателей) физики, химии, географии, истории, черчения, биологии	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за реализацию программы с углубленным изучением отдельных предметов	в размере 550 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	- до 50%	Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа –

			Югры»
--	--	--	-------

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом учреждения.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным приказом Комитета.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год/ учебный год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год/учебный год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных	



			знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10% )	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в	1 раз в год

			<p>отчетном периоде;          проявление          инициативы в          выполнении          должностных          обязанностей и          внесение          предложений для          более качественного          и полного решения          вопросов,          предусмотренных          должностными          обязанностями;          соблюдение          служебной          дисциплины, умение          организовать работу,          бесконфликтность,          создание здоровой,          деловой обстановки          в коллективе</p>	
--	--	--	--	--

#### V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Комитета, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1	Общеобразовательные организации	до 730 чел.	46 000
		от 731 чел. до 800 чел.	47 000
		от 801 чел. до 950 чел.	49 500
		от 951 чел. до 1200 чел.	51 000
		от 1201 чел. до 1400 чел.	52 000
		от 1401 чел. до 1700 чел.	54 000
		от 1701 чел. до 2000 чел.	58 500

		2001 чел. и выше	65 000
--	--	------------------	--------

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру приведены в таблице 11.

Таблица 11

Оклады (должностные оклады) заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения

№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Общеобразовательная организация	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с высшей категорией	До 730 чел.	41 400
			от 731 чел. до 800 чел.	42 300
			от 801 чел. до 950 чел.	44 550
			от 951 чел. до 1200 чел.	45 900
			от 1201 чел. до 1400 чел.	46 800
			от 1401 чел. до 1700 чел.	48 600
			от 1701 чел. до 2000 чел.	54 000
			2001 чел. и выше	63 000
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с первой категорией	До 730 чел.	39 100
			от 731 чел. до 800 чел.	39 950
			от 801 чел. до 950 чел.	42 075
			от 951 чел. до 1200 чел.	43 350
			от 1201 чел. до 1400 чел.	44 200
			от 1401 чел. до 1700 чел.	45 900
			от 1701 чел. до 2000 чел.	51 000
			2001 чел. и выше	59 500

	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности (без категории)	До 730 чел.	36 800
		от 731 чел. до 800 чел.	37 600
		от 801 чел. до 950 чел.	39 600
		от 951 чел. до 1200 чел.	40 800
		от 1201 чел. до 1400 чел.	41 600
		от 1401 чел. до 1700 чел.	43 200
		от 1701 чел. до 2000 чел.	48 000
		2001 чел. и выше	56 000

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы после согласования с председателем Комитета, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в учреждении:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5;

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а так же с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам.

материальная помощь.

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом и не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника в зависимости от непрерывного стажа работы в гимназии в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

Непрерывный стаж работы в МАОУ г. Нягани «Гимназия»	Размер выплаты, % от месячного фонда оплаты труда
До 1 года	20
От 1 года до 3 лет	30
От 3 до 5 лет	50
Более 5 лет	100

Единовременное премирование к профессиональным праздникам, к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) – премии, которые не связаны с оплатой труда и относятся к социальным выплатам.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда, в том числе руководителю учреждения, учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данное учреждение в течении календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.5. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

## VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из: размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным организациям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда должностных окладов (окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает:

достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников учреждения;

долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.



Порядок  
установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения города Нягани «Гимназия»

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Нягани «Гимназия» (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование работников учреждения, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности учреждения.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты состоят из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности (Приложение 1 к настоящему Порядку);
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за год, учебный год, поощрение к юбилейным и праздничным датам (Приложение 2 к настоящему Порядку).

2.2. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности учреждения.

2.3. Регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 2.7 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.4. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией учреждения по установлению стимулирующих выплат сотрудникам учреждения, утвержденной приказом директора гимназии.

2.5. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора гимназии об установлении размера регулярных выплат сотрудникам учреждения.

2.6. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся по приказу директора гимназии на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам учреждения (Приложение 3 к настоящему Порядку).

Премииальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся за фактически отработанное время и не может превышать 1 фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда рассчитывается как сумма должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и стимулирующих выплат в размере 10%.

В случае наличия у сотрудника дисциплинарного взыскания по состоянию на 31 декабря календарного года, за который производится премия по итогам работы за год, размер премии подлежит снижению на 50%.

2.7. Стимулирующие (регулярные) выплаты сотруднику организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям учреждения, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения по результатам отчетов, проверок, мониторингов, предписаний или информации надзорных органов до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года - до 100 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников учреждения, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета - до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- не выполнение муниципальных, локальных правовых актов, приказов, поручений учредителя, директора гимназии до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

Стимулирующая (регулярная) выплата снижается на основании приказа директора гимназии.

После устранения нарушений возобновление стимулирующей (регулярной) выплаты производится в ранее установленном объеме на основании приказа директора гимназии.

Приложение 1  
к Порядку установления  
стимулирующих выплат  
сотрудникам муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения города Нягани «Гимназия»

Критерии и размеры стимулирующих выплат за интенсивность  
и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, руб.
1	За своевременное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	По факту выполнения работы	До 50 000
2	Эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в гимназии (увеличение контингента школы будущего первоклассника)	По факту выполнения работы	До 10 000
3	За организацию работы по защите и обработке персональных данных (работников, учащихся, родителей): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и внедрение локальных актов, проведение работы по обеспечению безопасности персональных данных, осуществлении внутреннего контроля соответствия обработки персональных данных требованиям</li> </ul>	По итогам работы	До 50 000
4	За работу с ветеранскими и общественными организациями города, детскими общественными объединениями и организациями	По факту выполнения работы	До 50 000
5	За управление и реализацию программы развития	По факту выполнения работы	До 35 000
6	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	Отсутствие замечаний	До 30 000
7	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	Отсутствие замечаний	До 20 000
8	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	По факту выполнения работы	До 10 000
9	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению	По факту выполнения работы	До 20 000

	предписаний контролирующих органов и служб		
10	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	По факту выполнения работы	До 10 000
11	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	По факту выполнения работы	До 20 000
12	За инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий и др.)	По факту выполнения работы	До 10 000
13	Результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов	По факту выполнения работы	До 10 000
14	Высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	По факту выполнения работы,	До 25 000

Критерии и размеры стимулирующих выплат за интенсивность  
и высокие результаты работы педагогическому персоналу

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, руб.
1	Реализация дополнительных проектов по учебному предмету в рамках подготовки для успешной сдачи ЕГЭ (ГВЭ), ОГЭ (ГВЭ).	Программа подготовки, утвержденное расписание занятий, согласие родителей на дополнительную подготовку во внеурочное время, заполненный журнал учета посещаемости	До 50 000 в зависимости от наполняемости группы и количества занятий
2	Наставничество (методическая помощь, консультирование)	При наличии плана работы, приказа, отчета	до 5 000
3	Систематическая индивидуальная дополнительная работа с одарёнными обучающимися (предоставление плана)	По факту выполнения работы	до 50 000
4	За участие в инновационной и экспериментальной работе (РИП)	По факту выполнения работы	до 30 000
5	Разработка и реализация социально значимых воспитательных проектов, программ, акций	Отчет по факту выполнения	до 50 000, в зависимости от наполняемости группы
6	Активное взаимодействие с городскими учреждениями и общественными учреждениями города	При наличии отчета о результатах работы	до 30 000
7	Реализация плана деятельности ученического самоуправления	Отчет по факту реализации плана	до 20 000
8	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	Отчет по факту реализации плана	до 2 000
9	Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного образования спортивной направленности	Отчет по факту реализации плана	до 25 000
10	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, дни здоровья и т.д.) в режиме	справка	до 25 000

	учебного и внеучебного времени (не менее 80% обучающихся)		
11	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	Отчет по факту реализации плана	до 2 000
12	Эффективное использование социальным педагогом, педагогом - психологом компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля	Отчет по факту реализации плана	до 20 000
13	Эффективное руководство и организация работы детских общественных организаций.	При наличии отчета о результатах работы	до 3 000
14	Эффективная организация работы детского самоуправления	При наличии отчета о результатах работы	до 3 000
15	Активное взаимодействие с городскими досуговыми учреждениями	При наличии отчета о результатах работы	до 30 000
16	Отсутствие травматизма на уроках физической культуры	За отчетный период	до 5 000

Критерии и размеры стимулирующих выплат за интенсивность  
и высокие результаты работы специалистам, служащим, рабочим

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, %
1	За сложность и напряженность труда	По факту выполнения работы	До 100%
2	За работу, связанную с оформлением протоколов (педагогических советов, протоколов общего собрания коллектива, совещаний при директоре и др.)	По факту выполнения работы	До 70%
3	За наставничество, сопровождение молодого специалиста.	По факту выполнения работы, при наличии плана	До 70%
4	За интенсивность и высокие результаты работы при качественном исполнении особо важных поручений руководителя.	По факту выполнения работы	До 90%
5	Участие в благоустройстве, озеленении территории	По факту выполнения работы	До 80%
6	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной и антитеррористической безопасности	Отсутствие замечаний	До 80%
7	За отсутствие нарушений и замечаний во время дежурства	Отсутствие замечаний	До 100%
8	За активное участие в подготовке гимназии к новому учебному году	По факту выполнения работы	До 90%
9	За отсутствие порчи (потери) гимназического имущества во время дежурства. Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении.	Позитивные результаты	До 100%
10	За обеспечение качественного электронного документооборота	По факту выполнения работы	До 100%
11	Качественная работа по предупреждению недопущений неисправностей оборудования	Служебная записка, приказ	До 100%
12	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	Отсутствие замечаний	До 80%
13	Оперативность устранения аварий, технических неполадок.	Данные стат.отчета	До 100%

14	Содержание в чистоте вверенного объекта (двери, окна и т.д.)	Отсутствие замечаний	До 100%
15	Оптимальная укомплектованность работниками	По факту выполнения работы	До 100%
16	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима образовательного учреждения.	Отсутствие замечаний	До 100%
17	Обеспечение надлежащего санитарного и противопожарного состояния складских помещений	Отсутствие замечаний	До 100%
18	Организация общего порядка во время обслуживания	Отсутствие замечаний	До 100%
19	Обеспечение сохранности сданных в гардероб вещей	Отсутствие замечаний	До 100%
20	Обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, запасных выходов	Отсутствие замечаний	До 100%
21	Обеспечение четкой регистрации пользования ключами работниками гимназии от всех помещений	Отсутствие замечаний	До 100%
22	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в бассейне	Отсутствие замечаний	До 100%
23	Контроль за состоянием здоровья обучающихся	Отсутствие замечаний	До 100%



Приложение 2  
к Порядку установления  
стимулирующих выплат  
сотрудникам муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения города Нягани «Гимназия»

Критерии и размеры стимулирующих выплат  
за качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, %
1	За эффективный учет финансово-хозяйственной деятельности.	По факту выполнения работы	До 80%
2	За качественный контроль пропускного режима	По факту выполнения работы	До 70%
3	За реализацию и курирование пилотных площадок, и др.	Отсутствие замечаний	До 70%
4	Создание безопасных и здоровьесберегающих условий жизнедеятельности гимназии: -соблюдение теплового режима (обслуживание тепловых сетей); -обслуживание сантехнического оборудования.	Отсутствие замечаний	До 90%
5	За качественную организацию контроля за выполнением правил внутреннего трудового распорядка гимназии	Приказы, служебные записки	До 80%
6	Создание, систематизация, комплектование, хранение электронной базы дистанционного обучения	Приказы, служебные записки, стат.отчеты	До 80%
7	Эффективное использование системы менеджмента качества подготовки, обучающихся по курируемым предметам.	По факту выполнения работы	До 70%
8	Создание условий для профилактики правонарушений среди несовершеннолетних.	Положительная динамика числа учащихся, совершивших правонарушения	До 100%
9	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности.	По факту работы	До 100%
10	За сложность и напряженность труда	По факту выполнения работы	До 100%

Критерии и размеры стимулирующих выплат  
за качество выполняемой работы педагогическим работникам

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, %
1	Организация питания за счет средств родительской платы (без учета льготных категорий)	Заклучен договор с родителями, отсутствует задолженность по оплате, учащиеся получают горячее питание	100%- до 20% 81%-99% до14% 75-80%- до10%
2	Разработка и реализация проектов, мероприятий в рамках проведения дистанционного обучения (разработка электронного ресурса по предмету)	По факту выполнения работы	до 60%
3	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб	до 60 %
4	Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	60%
5	Степень ответственности сотрудника в отношении трудовой дисциплины: ведение журнала, своевременное ознакомление с распорядительными документами отсутствие опозданий, своевременность сдачи отчётов,  организация рабочего места, посещение информационных совещаний, пед. советов, семинаров и т.д	Отсутствие замечаний	60%

6	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя	50%
---	--	---	-----

Критерии и размеры стимулирующих выплат  
за качество выполняемой работы специалистам, служащим, рабочим

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, руб.
1	За общественную нагрузку (профсоюз, творческие и рабочие группы)	По факту выполнения работы	До 5 000
2	Активная и эффективная работа по предотвращению актов терроризма, устранению угрозы пожара и других форс-мажорных обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью обучающихся и сотрудников гимназии.	Служебная записка о проведенных мероприятиях	До 25 000
3	За выполнение общественных поручений	По факту выполнения работы	До 15 000
4	За высокую исполнительскую дисциплину при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	По факту выполнения работы	До 20 000
5	Своевременная установка, удаление и обновление лицензионного программного обеспечения на ПК гимназии	Отсутствие замечаний	До 20 000
6	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (уборка служебных помещений, дезинфицирование сан. Технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории) в соответствии с требованиями СанПиНа	Отсутствие замечаний	До 15 000
7	Отсутствие случаев травматизма на территории гимназии	Отсутствие случаев травматизма	До 15 000
8	За качественное выполнение заявок, ведения документации и отчетности	Отсутствие замечаний	До 15 000
9	Отсутствие случаев утери одежды или других ценностей, сданных на хранение в гардероб	Отсутствие случаев пропажи вещей	До 15 000
10	Отсутствие обоснованных жалоб, обучающихся и работников на некачественное исполнение обязанностей.	Отсутствие замечаний	До 10 000
11	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний по сдаче отчетности	Отсутствие замечаний	До 10 000

12	Качественное выполнение и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	До 20 000
13	Осуществление антивирусной защиты серверов, рабочих станций, локальной сети.	Отсутствие замечаний	До 10 000
14	Установление права доступа и контролирование использования сетевых ресурсов.	По факту выполненных работ	До 10 000
15	Ведение электронного документооборота при сдаче отчетов в фонды.	По факту выполненных работ	До 20 000
16	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов.	Отсутствие замечаний	До 20 000
17	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки данных.	Отсутствие замечаний	До 20 000
18	Обеспечение постоянного контроля за эффективным распределением бюджетных средств по кодам бюджетного ассигнования (кодам субсидий) в соответствии с их целевым назначением и финансовым обеспечением выполнения государственного задания	Отсутствие замечаний	До 20 000
19	Качественное распределение бюджетных средств по кодам бюджетного ассигнования (кодам субсидий) в соответствии с их целевым назначением и анализ использования доводимых бюджетных субсидий по видам расходов в соответствии с планом ФХД и лимитами бюджетных обязательств	Отсутствие замечаний	До 20 000
20	Обеспечение особого контроля за качественным улучшением целевых показателей эффективности деятельности, характеризующих финансово-экономическую деятельность учреждения	Анализ	До 20 000

Приложение 3  
к Порядку установления  
стимулирующих выплат  
сотрудникам муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения города Нягани «Гимназия»

Критерии и размеры стимулирующих выплат  
за особые достижения, выполнение особо важных работ для всех категорий работников

№ п/п	Показатели	Критерии (оценки эффективности деятельности)	Размер выплаты, руб.
1	Наличие публикаций: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатных изданиях</li> <li>• в электронных</li> </ul>	Предоставление отчетности	до 10 000
2	Участие в профессиональных конкурсах, соревнованиях, смотрах, мастер-классах и др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Педагог года и другие</li> </ul>	В качестве участника  Работа в команде по подготовке и проведению  Результативность участия в профессиональных конкурсах (очно)	до 50 000  до 5 000  до 100 000
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры, формирование комфортной развивающей среды, формирование библиотечного фонда	При наличии отчета о результатах работы, подтверждающих документов	до 25 000
4	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя (по согласованию с администрацией гимназии)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	до 50 000
5	За организацию и проведение школьного и муниципального уровней Всероссийской олимпиады школьников в качестве помощника ответственного, организаторов в	По факту выполнения работы	до 30 000

	аудитории, дежурных и др. (тиражирование олимпиадных заданий)		
6	За организацию и проведение ВПР, РДР, репетиционных экзаменов ОГЭ, ЕГЭ в качестве организаторов в аудитории, общественных наблюдателей и т.д.	По факту выполнения работы	до 20 000
7	За подготовку методических материалов в том числе и контрольно-измерительных материалов (контрольных, срезовых работ) по учебным предметам (предоставление в электронном варианте и в виде брошюры)	По факту выполнения работы	до 35 000
8	За организацию и проведение персональных и коллективных выставок работ учащихся	По факту выполнения работы	до 20 000
9	За проверку ВПР, РДР, срезовых, контрольных работ, репетиционных экзаменов и т.д.	По факту выполнения работы	до 10 000
10	За проверку олимпиадных заданий по различным предметным областям при проведение школьного и муниципального уровней Всероссийской олимпиады школьников.	По факту выполнения работы	до 10 000
11	За подготовку выступлений, методических материалов к конференциям, семинарам (их предоставление в электронном варианте)	По факту выполнения работы	до 20 000
12	За организацию и проведение мероприятий в рамках предметных недель (внеклассных мероприятий, экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	По факту выполнения работы	до 20 000
13	Организация внеурочной деятельности учащихся	Приказы, подтверждающие документы	до 15 000
14	Проведение родительских лекториев, родительских собраний, конференций, мастер-классов, профориентационных мероприятий с родителями и учащимися	Отчет по факту выполнения	до 25 000
15	За проявление инициативы проведения мероприятий по соблюдению мер комплексной безопасности (активное участие в мероприятиях месячников, встреч с приглашёнными представителями организаций и т. д)	По факту выполнения работы	до 10 000

16	Подготовка и качественное проведение общегимназических воспитательных мероприятий	Справка, приказ, творческий отчет	до 30 000
17	За подготовку победителей различного уровня мероприятий	Отсутствие замечаний	до 50 000
18	Систематическое проведение диагностических обследований классных коллективов методом социометрии и др.	При наличии справок	до 30 000
19	Создание и пополнение методической копилки воспитательных мероприятий	Создание сборника по направлениям деятельности	до 5 000
20	Выполнение особо важных и ответственных работ по поручению зам. директора, директора	По представлению, служебной записке	До 50 000
21	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	При наличии отчета о результатах работы	до 5 000
22	Качественная организация и проведение школьных спартакиад, соревнований, турниров и др.	При наличии отчета о результатах работы	до 25 000
23	Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного образования спортивной направленности	Отчет по факту реализации плана	до 25 000
24	Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, обучающимися	При наличии отчета о результатах работы	до 20 000
25	Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время	При наличии отчета о результатах работы	до 30 000
26	Качественная организация и проведение общешкольных социально значимых проектов и акций, конкурсов	По факту выполнения	до 40 тыс.
27	Подготовка победителей и призеров муниципального этапа олимпиад младших школьников «Юниор» и др.	По результатам работы	до 40 000



28	Исполнение средств, выделенных из бюджета округа (субвенции) и средств муниципального бюджета	Отчет, анализ	До 50 000
29	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб	Отсутствие замечаний	До 50 000
30	За качественную организацию работы с социальными партнерами	По факту выполнения работы	До 50 000
31	За отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Данные стат.отчета	До 50 000
32	За сохранение контингента обучающихся в гимназии	Данные стат.отчета	До 50 000
33	За участие в программе информатизации гимназии	По факту выполнения работ	До 50 000
34	Качество работы с обучающимися «группы риска»	Приказы, служебные записки	До 50 000
35	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	По факту выполнения работы, при наличии плана	До 50 000
36	Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения.	По факту выполнения работы	До 50 000
37	За качественное и своевременное выполнение плана муниципального заказа, соблюдение требований и сроков, 100% исполнение муниципальных контрактов и гражданско-правовых договоров.	Отчет, анализ	До 50 000
38	Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестат о среднем образовании.	Отчет, анализ	До 50 000
39	Создание условий доступных для определенных категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов (образовательные программы, методическая база и т.д.).	По факту выполнения работы	До 50 000
40	Соответствие итогов ГИА, ЕГЭ по математике, русскому языку итогам по региону в соответствии уровнем реализуемой программы.	По факту выполнения работы	До 50 000

41	Наличие обучающихся-победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.	По факту выполнения работы	До 50 000
42	Результативность, участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.	По факту участия	До 50 000
43	Совершенствование педагогических и управленческих процессов на основе независимой оценки качества (внешнее представление: публичный отчет, результаты самообследования, результаты независимой оценки деятельности качества работы в сети Интернет)	По данным мониторингов	До 50 000
44	Организация мер по антитеррористической защите в рамках обеспечения комплексной безопасности и охраны труда	По факту выполнения работы	До 50 000
45	Представление опыта на публичных мероприятиях (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях, средствах массовой информации).	По факту участия	До 50 000
46	Выпускники, набравшие максимальное количество баллов ЕГЭ (100 баллов)	За каждого выпускника	До 10 000
47	<p>Качество образования по предмету за прошедший учебный год, полугодие (средний по гимназии, отсутствие неуспевающих по предмету и не преодолевших мин. порог по ЕГЭ, ГВЭ, ОГЭ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учителя начальной школы (выше среднего по гимназии);</li> <li>- учителя физической культуры, технологии, ИЗО, музыки на 5% выше среднего качества гимназии по предмету;</li> <li>- учителя математики, физики, химии, русскому языку на 5% ниже среднего качества гимназии по предмету;</li> <li>- остальные категории педагогов средний или выше среднего качества гимназии по предмету.</li> </ul>	Статистический отчет по итогам учебного года	До 10 000
48	Наличие учащихся - победителей или призеров муниципальных (окружных) очных	При наличии подтверждающих документов	До 10 000

	мероприятий (конференций, конкурсов, соревнований и др.)	(грамоты, дипломы, сертификаты)	
49	За организацию и проведение качественного дежурства на закрепленных территориях в гимназии (во время учебного процесса, ИГА и т.д)	Отсутствие замечаний. Справка	До 10 000
50	Открытость коммуникативных умений учителя.	Видеоуроки, интернет трансляции уроков, внеклассных мероприятий, организация обучающих вебинаров. Участие в сетевом взаимодействии МО города, округа	До 10 000
51	Посещение городских культурно-массовых мероприятий художественно-эстетической направленности (филармонические уроки, абонементы театра и т.д.)	Творческий отчет, наличие абонементов, отзывы о посещенных мероприятиях на сайте	До 10 000
52	Выполнение разовых поручений администрации по соблюдению СанПиНа, превышающих функциональные обязанности	Служебная записка, приказ	До 50 000
53	Особый режим работы, связанный с выполнением работ, находящихся за пределами должностной компетенции работника (участие в проведении ИГА, городских мероприятиях и т.д)	Служебная записка с указанием выполненных работ	До 50 000
54	За своевременное обслуживание ИК техники гимназии (по журналу регистрации заявок на обслуживание)	Отсутствие замечаний	До 20 000
55	Качественное и своевременное ведение мониторинга информатизации гимназии в части своих компетенций.	Отсутствие замечаний	До 20 000
56	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний	До 15 000

57	За интенсивность и напряженность труда (своевременное поддержание в рабочем состоянии систем водоснабжения и канализации, выполнения работ по укреплению оборудования и мелкому ремонту мебели и инвентаря), высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	Отсутствие замечаний	До 15 000
58	Участие в субботниках, благоустройстве, озеленении территории.	По факту выполненных работ	До 15 000
59	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие замечаний	До 10 000
60	Оперативное реагирование на ситуации, связанные с охраной объекта	Отсутствие замечаний	До 15 000
61	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	Отсутствие случаев кражи	До 10 000
62	Соблюдение правил по электробезопасности и по пожарной безопасности	Отсутствие замечаний	До 15 000
63	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность качественного ведения документов)	Отсутствие замечаний	До 20 000
64	Подготовка предложений по модернизации и приобретению сетевого оборудования.	По факту выполнения	До 10 000
65	Принятие мер по восстановлению работоспособности локальной сети и принятых мерах по восстановлению.	По факту выполненных работ	До 10 000
66	Обеспечение своевременного копирования, архивирования и резервирования данных.	По факту выполненных работ	До 10 000
67	Осуществление технической поддержки и программной поддержки пользователей, консультирование, составление инструктажей по работе с ПО.	По факту выполненных работ	До 10 000
68	Поддержание в работоспособном состоянии программного обеспечения серверов и рабочих станций.	Отсутствие замечаний	До 20 000
69	Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы.	Отсутствие замечаний	До 20 000

70	Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации.	Отсутствие замечаний	До 20 000
71	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности, соблюдение необходимых требований к состоянию отчетности, сроков сдачи отчетности.	Отсутствие замечаний	До 20 000
72	Достижение целевого показателя уровня средней заработной платы работников.	Анализ	До 50 000
73	Привлечение дополнительных денежных средств в гимназию.	По факту выполненных работ	До 50 000
74	Выполнение особо важных и ответственных работ по поручению директора	По факту выполнения работы	До 50 000
75	За подготовку и своевременное предоставление статистических отчетов, информации по запросам КОиН, Администрации г. Нягани, Пенсионного фонда и т.д.	Отсутствие замечаний	До 50 000
76	За сопровождение участников, победителей и призеров конкурсов, мероприятий различных уровней	По факту выполнения работы	До 35 000
77	За увеличение объема работы (в период сдачи отчетности, подготовки материалов к проверкам, запросам, отчетам, и проведения городских открытых мероприятий, ЕГЭ, ГИА, ОГЭ, ВПР и т.д )	По факту выполнения работы	До 50 000
78	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	По факту выполнения работы	До 10 000
79	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	По факту выполнения работы	До 10 000
80	Качественная организация работы школьного лагеря для обучающихся	По факту выполнения работы	До 50 000
81	Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ, ОГЭ	По факту выполнения работы	До 50 000
82	За своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений директора гимназии, руководителя структурного подразделения	По факту выполнения работы	До 20 000

83	Увеличение числа потребителей платных услуг	Данные стат.отчета	До 20 000
84	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие замечаний	До 20 000
85	Полив и уход за цветами, расположенных в помещениях во время праздничных и выходных дней	По факту выполнения работы	До 20 000
86	Сложность работы в период особых климатических условий (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	По факту выполнения работы	До 20 000
87	Участие в проведении инвентаризации товарно материальных ценностей	Отсутствие замечаний	До 20 000
88	Проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий (регулярное проветривание помещений, уход за цветами и пр.)	По факту выполнения работы	До 20 000
89	Расчистка приемков здания	По факту выполнения работы	До 20 000
90	Качественная подготовка территории, здания гимназии к проведению массовых праздников, спортивных мероприятий, посещений гостей гимназии	По факту выполнения работы	До 20 000
91	Напряженность труда при обслуживании помещений гимназии во время карантинных мероприятий	Отсутствие замечаний	До 20 000
92	Соблюдение установленного целевого показателя уровня средней заработной платы работников.	Анализ	До 50 000
93	За особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении	Отсутствие замечаний	До 155 000