

СОГЛАСОВАНО

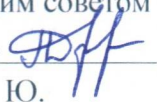
педагогическим советом

МБОУ «Гимназия № 19»

(протокол от 30.09.2024 № 1)

СОГЛАСОВАНО

с управляющим советом

председатель 

Чагарова Л. Ю.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 19»

Л.В. Ревенко

Пр. № 65-бд от 25.08.2024



**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ №19»
ГОРОДА ЧЕРКЕССКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия материального стимулирования осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующим выплатам за особые условия, за сложность и напряженность в работе работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 19» города Черкесска (далее – Учреждение) в соответствии с единым справочником видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных управлению образования Черкесска, утвержденным приказом

1.2. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 20.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 04 августа 2023 года); Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 г № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», Постановлением мэрии муниципального образования г.Черкесска от 29.06.2010г. №727 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, мэрии муниципального образования города Черкесска и её структурных подразделений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, Уставом гимназии и Коллективным договором.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в течении учебного года (с «01» сентября по «31» августа, за исключением случаев изменений в законодательстве)

1.5. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.6. Стимулирующие выплаты относятся к переменной (не гарантированной) части заработной платы работника, зависят от количества и качества труда работников, достигнутых результатов, финансового состояния Учреждения и других факторов, оказывающих влияние на факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера. Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности Учреждения. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам, а также по внебюджетным поступлениям может направляться Учреждением на стимулирующие выплаты в соответствии с критериями результативности педагога (Приложение 1).

1.7. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа Учредителя.

1.8. В Положении используются следующие понятия:

- локальный нормативный акт, содержащие нормы трудового права, разрабатываемые для регламентации трудовых отношений с учетом специфики труда у конкретного работодателя и установления работодателем условий труда в пределах своей компетенции;
- работник - субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору и состоящее в штате у работодателя (правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договором, локальными нормативными актами);
- постоянная часть заработной платы - денежное вознаграждение работников за выполнение установленных должностных обязанностей, состоящее из тарифной ставки (должностного оклада, оклада), доплат и надбавок, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором Учреждения, Положением об оплате труда работников Учреждения;
- материальное стимулирование работников, стимулирующие выплаты (переменная часть заработной платы) - материальное поощрение работников за достижение конкретных результатов в личном и коллективном труде, выплачиваемое работнику в денежной форме сверх постоянной части заработной платы в порядке, установленном настоящим Положением;
- показатель – показатель стимулирующей выплаты, определяющий степень эффективности деятельности работника в течение отчетного периода;
- отчетный период - период, установленный для целей материального стимулирования работников период времени (учебный год, квартал, месяц).

2. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

(Приложение 2,3)

Расчет стимулирующих выплат:

R – заработная плата преподавателей (без учета внешних совместителей, без учета доплаты за классное руководство), начисленная по тарификации

F – средняя заработная плата преподавателей по региону (на момент составления тарификации, данные дает учредитель (УО))

X – сумма заработной платы на учреждение из расчета по средней заработной платы по региону

D – количество преподавателей

H – сумма баллов по всем преподавателям согласно оценочным листам на дату составления тарификации

S – сумма стимулирующих выплат

1S – стоимость 1 балла

Формула:

$$F \cdot D = X$$

$$R - X = S$$

$$S : H = 1S$$

2.1.В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждениях образования Карачаево-Черкесской Республики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество работы и высокие результаты; премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

- соблюдение лицензионных требований;
- соблюдение срока действия лицензии;
- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формы обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности; выполнение аккредитационных показателей;
- научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;
- количество изданных учебников и учебных пособий;
- использование инновационных методов в учебном процессе;
- процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями; повышение квалификации научно-педагогических кадров.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемые размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в учреждениях образования Карачаево-Черкесской Республики установлены приложением 4 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень, по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

2.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

2.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного и утвержденного образовательным учреждением.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В учреждении может быть введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений образования;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; иные критерии.
- выплаты молодым специалистам в течение первых трех лет работы (представлена в Приложении 3 Положения об оплате труда работников МБОУ Школа № 19), пункт 2;
- за организацию и обеспечение безопасных условий обучения;
- за организацию работы по информационной поддержке родителей воспитанников, поступающих на обучение в гимназию;
- за работу региональной пилотной площадки по реализации проектов, направленных на приобщение молодежи школьного возраста к регулярным занятиям спортом»;
- за руководство структурным подразделением: детский технопарк кванториум;
- за руководство Методической службы;
- координаторам:
 - оперативного регулирования организации образовательного процесса и других видов деятельности подразделения в соответствии с образовательной программой образовательной организации, в том числе с использованием компьютерных программ и технологий;

- за ежемесячное заполнение форм отчетности в информационной системе электронного дневника;
- за организацию и подготовку сводной учебной статистической отчетности Гимназии;
- за организацию внеурочной, внеклассной и спортивной работы;
- за ведение оформительской и печатной деятельности Гимназии;
- иные виды особо важных и ответственных поручений.

Премии выплачиваются:

- премия по результатам работы за год;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия по результатам работы за квартал.

2.1 Выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году

2.1.1. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливаются на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с критериями результатов труда работника, его участия в достижении результатов Учреждения на основании оценочных листов:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы.

Размеры стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Оценка результатов труда работников производится на основании системы накопления коэффициентов за результативность работы в предыдущем учебном году, критериев результативности работы в предыдущем учебном году как показатель публичного признания результата педагогической деятельности.

2.1.2. Стоимость одного балла рассчитывается исходя из имеющихся средств стимулирующей части путем деления на общее количество баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла. Стоимость балла для учителей и воспитателей рассчитывается отдельно.

2.1.3. Размер стимулирующих выплат конкретного работника Учреждения определяется умножением стоимости одного балла на суммарное количество баллов, набранных конкретным работником.

Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году выплачиваются работникам ежемесячно от установленного размера равными долями в течение текущего учебного года.

2.1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения о выплатах работникам Учреждения. Приказ руководителя издается в соответствии с данными итогового Протокола Экспертной Комиссии.

2.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений – представлена в Приложении, выплачивается за выполнение важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование Учреждения его развитие, повышение авторитета и улучшение имиджа.

2.3. Премия по результатам работы за месяц.

Премия по результатам работы за месяц: в Учреждении могут применяться разовые премии:

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат.

2.3.1 Размеры премий (стимулирующих выплат) по результатам работы за месяц могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

2.3.2 Премирование (ежемесячное стимулирование) работника по итогам работы по результатам работы за месяц осуществляется приказом руководителя Учреждения.

2.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.4.1. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в Учреждении создается специальная открытая комиссия (далее- Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профкома.

2.4.2. Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя Учреждения на начало учебного года с учетом предложений Профкома.

В полномочия Комиссии входит:

- а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке результативности и эффективности труда работников;
- б) оценка выполнения работниками Учреждения, утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы;
- в) составление протокола оценки профессиональной деятельности работников Учреждения за прошедший период, с отражением оценки достижения каждым работником показателей.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании оценочных листов по видам стимулирующих вознаграждений на всех работников Учреждения с заполненной самими работниками о достигнутых значениях отдельных оценочных показателей стимулирования по видам вознаграждений; набранной сумме баллов оценочных показателей стимулирования по видам вознаграждений производит расчет по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. На основании предоставленных данных Комиссия выносит решение. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества

присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос Председателя является решающим.

Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается Председателем и всеми членами Комиссии до начала нового учебного года.

2.4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3. Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения, распределение стимулирующих выплат по каждому работнику с указанием вида стимулирующих выплат из единого справочника видов выплат по оплате труда в муниципальных учреждениях, устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

4. Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, под подпись.

5. С момента ознакомления с приказом работник в течении 3 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности и эффективности его деятельности.

Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных настоящим Положением норм и (или) технические ошибки.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.

Приложение 1

МБОУ «Гимназия № 19» города Черкесска Критерии результативности педагога

ФИО _____

За период с 01.09.20__ по 31.08.20__

Критерий	Показатели	Расчет показателей	баллы	Само оценка	Оценка эксперта	Подтверждение (Ф.И. ребенка-победителя призера, грамоты, название конкурсов, портфолио учителя прилагается с грамотами подлинниками, название статей, даты проведения уроков, конкурсов), приказы и протоколы
1. Деятельность учителя по совершенствованию профессиональной компетенции, результативная методическая работа	Результативность освоения информационного пространства(использование рекомендованных сайтов), прохождение курсов повышения квалификации	Педагог размещает собственные разработки (статьи, научные материалы, методические материалы и т.д.) Имеет сетевые публикации, публикации в различных профессиональных изданиях за отчетный период (ссылка на публикацию)	до 5			Личный сайт (ссылка)
			до 3			Ссылка на страничку и сайт, подтверждение печатных материалов за отчетный период
			0,5			Копии сертификатов за отчетный период Приложение к п.1.
2. Распространение передового опыта	Результативность работы по распространению передового педагогического опыта, в том числе, организация мероприятий, повышающих авторитет гимназии, создающих положительный имидж, международная деятельность, исследовательская работа	За каждый сертификат о прохождении курсов и семинаров За каждый открытый урок, занятие (воспитатель ГПД) и занятие по внеурочной деятельности качественно проведенное открытое мероприятие, мастер-класс, семинар, выступление на конференции, семинаре, круглом столе и т.п. на уровне, выше школьного, за отчетный период: школьный уровень муниципальный региональный	1			дата, название конкурса, урока за отчетный период Приложение к п.2
			2			
			3			
			7			
			5			

		участник	3			
		региональный уровень: победитель	10			
		призер	7			
		участник	5			
		Всероссийский уровень: победитель	20			
		призер	15			
		участник	12			
2.1. Обеспечение качественного и доступного обучения	Результативность работы учителя по предмету	Русский язык, математика, ин. яз., химия, физика выше 60% 50-59% 40-49%	4 3 2			(распечатка из электронного журнала) Приложение к п.2.1.
		Род. яз., история, обществознание, начальная школа, география, биология, информатика выше 60% 50-59% 40-49%	3 2 1			(распечатка из электронного журнала)
		Технология, ОБЖ, физкультура, ИЗО, музыка выше 80% 70-79%	2 1			(распечатка из электронного журнала)
3. Показатели результативности начальной школы (только для начальной школы)	Количество учащихся 5 классов, подтвердивших итоговые оценки за 4 класс и положительная динамика	За каждого ученика подтвердивших итоговые оценки за 4 класс (только для учителей 2 классов)	0,5			ФИ ребенка или работы с распечаткой журнала за 4 и 5 классы Приложение к п.3.
		За каждого ученика не подтвердивших итоговые оценки за 4 класс	-0,5			
		За отрицательную динамику	-0,5			
		За заполнение ЕГИССО	до 2			
3.1. Формирование у учащихся каллиграфических навыков в начальной школе. Соблюдение орфографического режима	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности (все виды должны быть зафиксированы, описаны в приложении)	Каллиграфические навыки Орфографический режим Систематическая проверка тетрадей	2 2 2			Предоставление тетрадей по русскому языку и математики Приложение к п.3.1.
		Начальник лагеря (без замечаний)	15			

3.2. Работа в школьном оздоровительном лагере с дневным пребыванием	Дифференцированный подход к детям, качество организации воспитательной работы	Начальник лагеря (с замечаниями)	8						
		Воспитатель	до 5						
3.3. Формирование групп продленного дня	Умение организовать ГПД классным руководителем	В зависимости от количества детей	до 3						
		Дифференцированный подход к детям	до 2						
4. Работа учителя (воспитателя ГПД) по сохранению контингента учащихся	Дифференцированный подход к детям, качество организации работы, работа с родителями	Сохранение контингента группы	до 8						Отчет по питанию
		Работа без замечаний	до 2						
5. Показатели результативности работы учителя	Качество успеваемости по предмету подтверждается результатами ВПР, НИКО, муниципальными, региональными срезами	Работа с замечаниями	до -2						
		За каждого ученика подтвердившего итоговые оценки (сравнительный анализ)	0,1						
6. Участие в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, интеллектуальных марафонах, конкурсах художественно-эстетической направленности, в соревнованиях физкультурно-спортивной направленности, в окружном, региональном, всероссийском, международном уровне	Результативность участия в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, интеллектуальных марафонах, конкурсах художественно-эстетической направленности, в соревнованиях физкультурно-спортивной направленности школьного, окружного, регионального, всероссийского, международного уровня	За каждого ученика не подтвердившего итоговые оценки	-0,1						
		За каждого учащегося заочной олимпиады, интеллектуальных конкурсах, интеллектуальных марафонах, конкурсах художественно-эстетической направленности (призовые места)	0,1						Копии: приказов распоряжений, выписки грамоты, протоколы, название конкурсов
	В соревнованиях физкультурно-спортивной направленности муниципального уровня, городского, всероссийского, международного	В соревнованиях физкультурно-спортивной направленности муниципального уровня, городского, всероссийского, международного							
		победа в муниципальном этапе	6						
		призеры муниципального этапа	5						
		победа в региональном этапе	10						
		призеры регионального этапа	8						
		победа во всероссийском этапе	15						
		призеры во всероссийском этапе	12						

[illegible]

7. Результативность организации работы по предупреждению не успешности методами обратной связи	Результативность системы работы по предупреждению не успешности (протоколы индивидуальных бесед с родителями, ими подписанные, индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные папки/тетради учащихся, журналы по работе с данными детьми с оценками и т.п.)	За каждого учащегося	0,2			Папка работы со слабоуспевающими
8. Динамика индивидуальных образовательных результатов	Организация системного мониторинга индивидуальных достижений учащихся (портфолио учащихся)	Систематическое пополнения портфолио учащихся	до 3			Портфолио учащихся
9. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Эстетическое состояние кабинета	Улучшение образовательной инфраструктуры	до 3			
10. Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками классного руководителя	Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому(-ым) предмету(-ам) (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, охваченных проектной деятельностью	до 3			Дата и название мероприятия
		Подготовка творческих конкурсов, концертов, гимназических и вне гимназических мероприятий	до 3			Дата и название мероприятия
		Организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся: помощь пожилым людям	до 3			Дата и название мероприятия
11. Успешность работы классного руководителя	Активность класса при проведении различных мероприятий	За активное участие класса в жизни гимназии	до 3			
		Активная работа в социальных сетях	3			
		Игнорирование мероприятий	до -3			

		Сохранение контингента в классе, за исключением объективных причины	до 3			Количество детей на начало и конец года
		Переход детей из класса в класс, из подгруппы в подгруппу	до 3			
12. Успешность работы на пилотных, экспериментальных площадках	Разработка новых экспериментальных технологий, эффективных программ	За работу региональной пилотной площадки по реализации проектов, направленных на приобщение молодежи школьного возраста к регулярным занятиям спортом	5			
		За участие в федеральном проекте «Успех каждого ребенка»	3			
		За участие в федеральном проекте «Школьный технопарк кванториум»	8			
		За разработку адаптированных программ и работу с детьми обучающимися по адаптированной программе	2			
	За наставничество	За работу с молодыми специалистами	20			
13. За расширение должностных обязанностей	За руководство структурным подразделением (кванториум, спортивный клуб), председатель профсоюзного комитета, руководитель Методической службы, координаторам: электронного журнала, навигатора, ЕГИСО, расписания учебных занятий, функциональной грамотности и финансовой грамотности		до 25			
14. Трудовая дисциплина	Трудовая дисциплина и выполнения должностных обязанностей, в том числе:	Замечаний нет	до 5			
		Активная работа в профсоюзном комитете гимназии	до 3			

	Несвоевременное заполнение школьной документации	до -5			
	опоздание на уроки учителя	до -5			
	Замечания по ведению электронного журнала	до -5			
	Отсутствие категории	-5			
	Несвоевременное прохождение курсов повышения квалификации по предмету	-5			
	Отсутствие категории	-5			
	Отсутствие учителя на уроке без уважительной причины	Лишение стимуляции полностью			
Всего					

Члены экспертной комиссии:

Председатель _____ директор МБОУ «Гимназия №19» Ревенко Л.В.

_____ заместитель директора по УВР Агошкова Т.Н.

_____ заместитель директора по УВР Тебуева О.И.

_____ заместитель директора по ВР Нахушева Ж.В.

_____ Заместитель директора по УВР Костенко С.П.

_____ председатель профсоюзного ком. Бугашева О.Н.

_____ руководитель ШМО _____

С результатами оценки экспертной комиссии ознакомлен(а) _____

Подпись

ФИО

ПЕРЕЧЕНЬ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 19» Г. ЧЕРКЕССКА

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
1	2	3
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
1.	За работу в ночное время	35
2.	За ненормированный рабочий день	25
3.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) (выплата производится за фактически отработанное	15 - 20
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)	20

5.	За преподавание национальных языков общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования с русским языком обучения (из расчета педагогической нагрузки)	15
6.	За классное руководство (руководство группой): 1 - 4 классов 5 - 11 классов	20
7.	За проверку тетрадей учителям 1 - 4 классов	15
8.	За проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родному языку и литературе; математике, иностранному языку, черчению (из расчета педагогической нагрузки)	15 10
9.	За заведование учебными кабинетами в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в учреждениях начального и среднего профессионального образования	До 10
10.	За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями	До 15
11	За руководство и работу секретаря в комиссиях по размещению заказов комиссиями	До 15
12.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3

13.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	20 35
14.	За заведование учебно-консультативными пунктами	15
15.	За ведение делопроизводства учителям, преподавателям и другим работникам	До 15
16.	За работу с архивом	До 15
17.	За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям	До 15
18	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	До 25
19	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	До 25
20	За работу в специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва	До 15

Приложение 3

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 19» г. ЧЕРКЕССКА

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат, в процентах
1	2	3
	1. За квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности	
1.	За ученую степень кандидата наук: работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования; работникам учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (рублей)	10 3000
2.	За ученую степень доктора наук: работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования; работникам учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (рублей)	15 7000
3.	За ученое звание "Доцент"	15
4.	За ученое звание "Профессор"	20
5.	За наличие почетного звания "Заслуженный"	10
6.	За наличие почетного звания "Народный"	15
7.	За наличие почетного звания "Почетный работник"	до 20 <*>

8.	За классность водителям автомобилей:			
	1 категории			25%
	2 категории			10%
2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам учреждений образования, кроме педагогических работников				
9.	от 1 до 3 лет			3
	от 3 до 5 лет			5
	от 5 до 10 лет			8
	свыше 10 лет			10