



Подписано цифровой подписью:  
Доментьева Светлана  
Валентиновна  
DN: cn=Доментьева Светлана  
Валентиновна, o=МБОУ  
"Гимназия №2" г. Чебоксары, ou,  
email=cheb-  
gimnaziaschool2@rchuv.ru, c=RU  
Дата: 2024.02.20 15:54:07 +03'00'



УТВЕРЖДЕНО:  
Директор  
МБОУ «Гимназия №2» г. Чебоксары  
С.В. Доментьева  
Приказ от 20.02.2024 № 87-ОА

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ № 2» ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Принято:  
на общем собрании работников  
МБОУ «Гимназия № 2» г. Чебоксары  
(протокол от 20.02.2024г. № 1)  
Председатель собрания \_\_\_\_\_ С.В. Доментьева

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №2» г. Чебоксары (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №2» г. Чебоксары (далее – Гимназия) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 с изменениями и дополнениями от 14.02.2024 г. № 382. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Гимназии.

1.3. Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается следующим образом:

- ✓ надбавки за качество выполняемых работ – до 65%, в том числе государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, за замещение должности профессора, за замещение должности доцента - до 20 %;
- ✓ надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – до 5 %;
- ✓ премиальные выплаты – до 30 %;
- ✓ доплата молодым специалистам в размере 2000 (двух тысяч) рублей.

## **II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда Гимназии на соответствующий год, сформированного из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.2. В Гимназии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ надбавка за качество выполняемых работ;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы;
- ✓ доплата молодым специалистам.

## **IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат**

4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Гимназии за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

✓ особый режим работы;

✓ непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;

✓ организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора гимназии. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

1) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников гимназии;

2) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 с изменениями и дополнениями от 1 февраля 2024 г., приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15 с изменениями на 7 июля 2023 года;

3) лицам, работающим в гимназии, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук.

4.4. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников гимназии утверждаются директором учреждения в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с Управляющим Советом, **Приложение № 1**).

4.5. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой организации, созданной для этих целей, с

участием Управляющего Совета).

4.6. Оценка эффективности работы директора гимназии осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Управлением образования администрации города Чебоксары, других работников – по показателям и критериям, утвержденным гимназией.

4.7. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников гимназии один раз в год (в сентябре) производится подсчет баллов за предыдущий период по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником учреждения.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками гимназии. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Затем, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации. Таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

4.8. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и поступивших оценочных листов работников, не имевших возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.9. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ директору гимназии принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – директором гимназии по согласованию с Управляющим Советом.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению директора гимназии по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных субсидий на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников гимназии.

4.11. Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень устанавливаются работникам Гимназии один раз в год (к 1 сентября) в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труда работников муниципального

общеобразовательного учреждения «Гимназия №2» города Чебоксары Чувашской Республики.

4.12. Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

4.13. Порядок, размеры и условия премирования работников организации по итогам работы определяет Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №2» города Чебоксары Чувашской Республики.

4.14. Порядок, размеры и условия премирования директора гимназии по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

## **V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат**

5.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая группа, созданная приказом по гимназии. В состав рабочей группы включаются представители Управляющего Совета.

5.2. Каждый работник гимназии, включая работников вновь поступивших на работу, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется в сентябре. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

5.3. Работники, вновь поступившие на работу, работавшие до поступления в муниципальной образовательной организации представляют с прежнего места работы аналитическую справку, заверенную подписью руководителя и печатью организации, а также справку о том, что ему не производились, на предыдущем месте работы стимулирующие выплаты за соответствующий период работы.

5.4. Внешние совместители и вновь поступившие работники, но ранее не работавшие в образовательной организации аналитическую справку не представляют. За конкретные результаты деятельности (победу на конкурсах, смотрах, участие в конференциях и других мероприятиях различного уровня) им может быть выплачена единовременная премия в размере, установленном решением рабочей группы за соответствующий период работы.

5.5. Работники, не имеющие возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку и оценочный лист, предоставляют их по выходу на работу.

5.6. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая группа оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», которая заверяется подписью директора гимназии и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей группы. При изменении состава рабочей группы и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей группы по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел гимназии.

5.7. Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (**Приложение № 2**). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (**Приложение № 3**). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников гимназии на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (**Приложение № 4**).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора гимназии и печатью.

Директор гимназии копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в Управляющий Совет (**Приложение № 5**).

В листе согласования протокола председатель Управляющего Совета ставит свою подпись и дату согласования и передает в гимназию.

После получения листа согласования протокола с Управляющим советом директор издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам гимназии за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии директор гимназии предоставляет оригиналы протокола и оценочных листов.

5.9. Заседание рабочей группы по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится один раз в год в сентябре.

5.10. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление

о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников гимназии по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника гимназии и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.11. По истечении 10 дней после заседания рабочей группы решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.12. В случае если работник уволился из Гимназии и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в Гимназии.

Уволившимся работникам выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за последний оценочный период со дня их увольнения.

---

<b>Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогическими работниками из стимулирующей части фонда оплаты труда</b>		
<b>Критерий</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Мак. балл</b>
<b>I. Учебная деятельность.</b>		
1. Обеспечение качества и доступности образования.	1.1. Средний балл по результатам ОГЭ не ниже среднего балла по городу.	<b>1</b>
	1.2. Средний балл по результатам ЕГЭ не ниже среднего балла по городу.	<b>1</b>
	1.3. Наличие выпускников, сдавших ЕГЭ на 90 и более баллов.	<b>1</b>
	1.4. Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки по результатам: - ОГЭ - ЕГЭ - ВПР	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b>
	1.5. Средний показатель <b>успеваемости</b> по всем классам, в которых работает учитель, по итогам года 96-100%	<b>1</b>
	1.6. Средний показатель <b>качества знаний</b> по всем классам, в которых работает учитель, по итогам года, 60-100%	<b>1</b>
	1.7. Процент качества выполнения ВПР по предмету (сдали на «4» и «5») не ниже среднего по городу (в начальных классах). - русский язык - математика - окружающий мир	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b>
	<b>Итого по п.1</b>	
2. Изучение родного языка.	2.1. Организация внеурочной деятельности с национально-региональным содержанием образования (организация экскурсий в национальный музей, проведение конкурса чтецов или конкурса песен на чувашском языке, посещение различных мероприятий на чувашском языке, поход в Чувашский драматический театр и пр.) ( не менее 4)	<b>2</b>
<b>Итого по п.2</b>		<b>2</b>
3. Результаты внеурочной деятельности по предмету.	3.1. Участие во Всероссийской олимпиаде школьников: Доля обучающихся, прошедших на муниципальный этап Всероссийской олимпиады школьников, от количества обучающихся, принявших участие в школьном этапе (в разрезе каждого предмета: количество участников школьного этапа, количество участников муниципального этапа), % от общего количества участников школьного этапа): - школьный этап - ... чел., - муниципальный этап - ...чел., • от 25% до 50% • 51% и более - участие в региональном этапе - в заключительном этапе	<b>1</b> <b>2</b> <b>1</b> <b>2</b>
	3.2. Участие в альтернативных очных олимпиадах, а также в олимпиадах, входящих в перечень Минпросвещения РФ и в	



	Федеральный перечень. - наличие призеров и победителей альтернативных очных олимпиад - наличие призеров и победителей отборочного этапа олимпиад Минпросвещения РФ и Федерального перечня - наличие призеров и победителей заключительного этапа олимпиад Минпросвещения РФ и Федерального перечня	1 1 2
	3.3. Наличие победителей и призеров творческих конкурсов <ul style="list-style-type: none"> <li>• гимназического (не менее 5),</li> <li>• муниципального,</li> <li>• регионального,</li> <li>• федерального уровня.</li> </ul>	1 1 1 1
	3.4. Наличие победителей и призеров спортивных (военно-спортивных) соревнований <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципального</li> <li>• регионального</li> <li>• федерального уровня.</li> </ul>	1 1 1
	3.5. Инициативная организация школьных мероприятий на базе гимназии (предметные недели, квесты, игры по станциям и пр.).	1
	3.6. Организация экскурсионных и экспедиционных программ по предмету во внеурочное время за отчетный период («Живые уроки»)	1
	3.7. Участие в научно-практических конференциях, интеллектуальных конкурсах (Профессионалитет, Большая перемена и др.)	1
	<b>Итого по п.3</b>	<b>20</b>
<b>II. Воспитательная и внеурочная деятельность.</b>		
4. Динамика работы по профилактике правонарушений	4.1. Профилактика педагогической запущенности детей, организация работы с семьями, находящимися в социально-опасном положении, в трудной жизненной ситуации (педагог может поставить себе балл, если ведет документально-оформленную систематическую работу: посещение на дому, выход на комиссию по делам несовершеннолетних, педагогический консилиум, вывод на ПМПК детей с ОВЗ).	1
	<b>Итого по п.4</b>	<b>1</b>
5. Реализация республиканских и всероссийских проектов по взаимодействию обучающихся в образовательном пространстве школы.	5.1. Участие в проектах РДДМ. Количество детей в проектах: - в краткосрочных - не менее 50% класса - в долгосрочных – 1 и более (от класса) 5.2. Участие в проектах: - «Университетские субботы» - «Профессиональная среда» - «Проектория» - «Финансовая грамотность» - «Код будущего» - «УПК 21» - «Билет в будущее» - «Лига знаний» - и др.	1 1 1 1 1 1 1 1 1
	<b>Итого по п.5</b>	<b>11</b>
6. Реализация программ дополнительного образования на базе организации.	6.1. Доля обучающихся, охваченных платными образовательными услугами педагога от общего количества обучающихся (не менее 60%). 6.2. Участие в мероприятиях по программам дополнительного образования:	1

	- муниципального уровня - региональный - федерального уровня - международного уровня	1 1 1 1
	<b>Итого по п.6</b>	<b>5</b>
7. Организация работы по патриотическому воспитанию.	7.1. Участие в мероприятиях, проектах, акциях патриотической направленности (не менее 9): - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне	1 1 1
	<b>Итого по п.7</b>	<b>3</b>
8. Организация муниципальных, республиканских, всероссийских мероприятий, проектов по внеурочной деятельности.	8.1. Наличие победителей и призеров творческих конкурсов (не менее 9)	1
	<b>Итого по п.8</b>	<b>1</b>
<b>III. Методическая, инновационная деятельность педагога и ее результаты.</b>		
9. Обеспечение непрерывного профессионального образования.	9.1. Участие педагога в профессиональных олимпиадах: - в олимпиадах Минросвещения РФ - в дистанционных, альтернативных олимпиадах	1 1
	9.2. Реализация педагогических очных инициатив (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на семинарах, конференциях) (не менее 2)	1
	9.3. Научно-исследовательская деятельность (публикации).	1
	<b>Итого по п.9</b>	<b>4</b>
10. Наставничество.	10.1. Наставничество.	2
	<b>Итого по п.10</b>	<b>2</b>
<b>Итого:</b>		<b>60</b>

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества  
выполняемых работ

на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ учебный год

Утвержденные максимально возможные баллы													Итого набрано баллов
<b>П.1</b>	<b>11</b>	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7					
<b>П.2</b>	<b>2</b>	2.1											
<b>П.3</b>	<b>20</b>	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7					
<b>П.4</b>	<b>1</b>	4.1											
<b>П.5</b>	<b>11</b>	5.1	5.2										
<b>П.6</b>	<b>5</b>	6.1	6.2										
<b>П.7</b>	<b>3</b>	7.1											
<b>П.8</b>	<b>1</b>	8.1											
<b>П.9</b>	<b>4</b>	9.1	9.2	9.3									
<b>П.10</b>	<b>2</b>	10.1											
<b>ИТОГО</b>													

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

## СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

(указывается наименование учреждения)  
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

(составляется рабочей комиссией)

N п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по показателю 1		Сумма баллов по показателю 2		Сумма баллов по показателю 3		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	Учитель, Иванов Иван Иванович								
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены рабочей комиссии:

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ год

**ПРОТОКОЛ**  
утверждения сводного оценочного листа оценки  
выполнения утвержденных показателей и критериев оценки  
качества выполняемых работ работников

---

(наименование учреждения)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части  
фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения  
утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ  
работников \_\_\_\_\_

---

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты  
труда за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, осуществлена работа  
по оценке деятельности работников за период работы \_\_\_\_\_

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**  
 протокола утверждения сводного оценочного листа  
 оценки выполнения утвержденных показателей и критериев  
 оценки качества выполняемых работ работников

\_\_\_\_\_  
 (наименование учреждения)  
 на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
 за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ год

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

Протокол согласован:

Наименование органа общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получени я	Дата согласовани я	Подпис ь

Дата получения протокола учреждением после согласования

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ год \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О. работника)