

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 43 ГОРОДА ТОМСКА

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № _____ от _____ 2018г.
Директор МАОУ СОШ № 43 г.Томска
И.А.Божков
2018г.

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива
МАОУ СОШ № 43 г.Томска
протокол № 1 от 30.08.2018г.
Председатель _____ И.А.Божков
2018г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 43 г.Томска,
протокол № 14 от 01 сентября
2018г.
Председатель _____ Е.И.Нероз
01 сентября 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

*О распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников МАОУ СОШ № 43 г.Томска*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 43 г.Томска (далее – школа), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам Автономного Учреждения за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.2. Положение регламентирует доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами: Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Мэра города Томска от 30.10.2008 № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Томска», в соответствии с постановлениями Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Города Томска.

127. Приказами департамента образования администрации Города Томска: от 31.08.2009 №782 "О введении с 01.09.2009г. новой системы оплаты труда в подведомственных департаменту образования учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального, основного, среднего (полного) общего образования; «Об утверждении Порядка оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений города Томска», изданными в 2009 году и в последующие годы.

128. Локальными нормативными актами МАОУ СОШ № 43 г.Томска.

13. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных целей и задач МАОУ СОШ № 43. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы.

14. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 43.

II. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. ФСВ МАОУ СОШ № 43 формируется из фонда оплаты труда, направленного на выплаты стимулирующего характера (ежемесячно, согласно Коллективному договору).

2.1.1. Выплаты надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, молодым специалистам

2.1.2. Возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от доходов от оказания платных дополнительных образовательных услуг, составляющие дополнительный источник ФСВ.

2.2. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.2.1. *Надбавки.*

2.2.2. *Доплаты.*

2.2.3. *Премии.*

2.3. Надбавки устанавливаются работникам за достижение высокой результативности в работе, успешное и эффективное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника школы.

2.4. Работникам МАОУ СОШ № 43 может выплачиваться премия на основании результатов работы каждого работника школы в соответствии с показателями качества их работы, определенных данным Положением.

2.5. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого работника с учетом конечных результатов работы МАОУ СОШ № 43 и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат.

III. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПЕРИОДИЧНОСТЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. К выплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

3.1.1. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 300 рублей.

3.1.2. Ежемесячные надбавки руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 300 рублей.

3.1.3. Ежемесячные надбавки работникам школы, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 500 рублей.

3.1.4. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

Диапазон лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Свыше 10 лет
Размер (рублей)	600	800	1000

3.1.5. Ежемесячные надбавки к должностному окладу педагогическим работникам школы за квалификационную категорию со дня присвоения данной квалификационной категории в следующем размере:

Надбавка за квалификационную категорию	Сумма (руб.)
Вторая категория	825 рублей
Первая категория	1 350 рублей
Высшая категория	2 025 рублей

3.2. Надбавки, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника устанавливаются на учебный год с ежемесячной выплатой.

3.3. Стимулирующие выплаты, перечисленные в п.3.1., выплачиваются ежемесячно.

3.4. Стимулирующие выплаты, не указанные в п.3.1., могут выплачиваться ежемесячно, с другой периодичностью.

3.5. Для работников, замещающих должности, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера в размере 33% от должностного оклада.

3.6. При установлении работникам МАОУ СОШ № 43 премии и определении ее размеров учитываются следующие параметры оценки их труда:

3.8.1. Степень важности выполненной работы.

3.8.2. Качество результата выполненной работы.

3.8.3. Оперативность выполнения работы.

3.8.4. Интенсивность труда при выполнении работы.

3.8.5. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

3.8.6. Выполнение особо важной работы, большой личный вклад в развитие школьного образования.

3.8.7. Инновационная, экспериментальная и исследовательская работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа над учебниками, пособиями и т.д.

3.8.8. Активное участие в общественной жизни школы и др.

3.7. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

3.7.1. Директором школы – на заместителя директора.

3.7.2. Заместителями директора - на учителей, классных руководителей, учебно – вспомогательный персонал.

3.7.3. Заместителем директора по административно – хозяйственной работе (завхозом) - на младший обслуживающий персонал.

3.8. Премия не начисляется:

3.8.1. При наличии дисциплинарного взыскания

3.8.2. Работникам, уволенным в отчетном квартале.

3.9. Конкретный размер премии устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника Автономного Учреждения:

3.9.1 Премияльные выплаты по показателям эффективности деятельности работников.

3.9.2. Премияльные выплаты к юбилейным датам.

3.9.3. Премияльные выплаты к праздничным датам.

3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам школы по производственным показателям за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач школы.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.12. В случаи индексации фонда заработной платы производится индексация размера стимулирующих доплат.

3.13. В особых случаях из стимулирующего фонда оплаты труда по заявлению работника автономного учреждения приказом директора может оказываться материальная помощь.

IV. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА И ДОЛЖНОСТЯМ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Под качеством деятельности понимается результат, а критериями оценки качества является система мониторинга, оценки, установление рейтингового административного, общественного самоуправления, различных социальных групп, коллег и др.

4.2. Информация для проведения оценки качества работы учителя (работника) может быть получена из следующих источников:

4.2.1. Ведомственная статистика.

4.2.2. Социологический опрос родителей и обучающихся.

4.2.3. Отчетность учителя (самоанализ за четверть, полугодие, год, результаты мониторинга и др.).

4.2.4. Данные сети Internet.

4.2.5. Средства массовой информации.

4.2.6. Уровень обученности школьников.

4.2.7. Количественная успеваемость.

4.2.8. Результаты промежуточной аттестации в переводных классах и итоговой аттестации выпускников.

4.2.9. Результативность и уровень олимпиад.

4.2.10. Исследовательская деятельность учителя.

4.2.11. Наставничество над молодыми учителями.

4.2.12. Проектно-исследовательская деятельность обучающихся.

4.2.13. Статистика поступления выпускников в вузы РФ и за ее пределами.

4.2.14. Работа в структурных подразделениях, наставничество над способными детьми (продвижение личностно-индивидуальных

показателей школьников, имеющих выраженную одаренность в различных сферах).

4.2.15. Статистика обращения родительской общественности с благодарностями и жалобами по поводу качества обучения.

4.2.16. Использование результативных инновационных технологий в обучении.

4.2.17. Проведение презентаций, педагогических мастерских, обучающих семинаров, консультаций и др.

4.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников школы, указанных в пункте 4.11. данного раздела.

4.4. Размер выплат устанавливается по различным критериям для категорий работников. За основу могут браться следующие:

4.4.1. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательно- воспитательном процессе:

А) своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений администрации;

Б) соблюдение безопасных условий проведения учебного процесса, санитарных норм и правил;

В) сохранность учебно-материальной базы;

Г) качество учебной работы (уровень успеваемости и личностного роста обучающихся);

Д) системность и эффективность участия в инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности гимназии;

Е) эффективность участия в работе Школы олимпийского резерва, конкурсах и научно – практических конференциях;

Ж) отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей;

З) отсутствие нарушений распорядка функционирования школы (расписание уроков, распорядок дня и др.);

И) своевременная и качественная работа со школьной документацией;

К) наличие полного комплекта дидактических и методических документов (учебные программы, календарно-тематическое планирование, план воспитательной работы, материалы мониторинга учебных достижений и личностного роста обучающихся и др.), способствующих повышению качества работы;

Л) системность и эффективность повышения квалификации;

М) строгое соблюдение норм педагогической этики и корпоративной культуры;

Н) активность во внеурочной воспитательной деятельности;

4.4.2. Управленческий персонал:

А) выполнение эффективно и качественно плана работы школы в полном объеме;

Б) эффективная и качественная работа по реализации Программы развития школы;

В) своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений директора школы;

Г) системное качественное ведение управленческого делопроизводства.

4.4.3. Учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:

А) своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений администрации школы;

Б) строгое соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

В) качество выполняемых работ;

Г) отсутствие жалоб на качество выполняемых работ;

Д) выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.5. Приведенные в пункте 4.4.1. критерии и в пункте 4.11. показатели могут быть изменены и дополнены МАОУ СОШ № 43 по согласованию с Советом школы в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом школы. При этом школа исходит из того, что эти надбавки являются стимулированием работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений обучающихся труду.

4.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (оценка деятельности в баллах). В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

4.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, полугодий) для учета динамики образовательных достижений.

4.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников школы и по согласованию с Советом школы определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4.10. Максимальная сумма стимулирующих выплат в абсолютной сумме – по фактическому распределению в мониторинговой карте работника.

4.12. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

4.12.1. Окончание срока действия стимулирующих выплат.

4.12.2. Дисциплинарное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе.

4.12.3. В случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей) на действия работника школы.

4.13. Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

4.14. Выплаты стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.11.1. Показатели стимулирования деятельности учителя:

<i>Показатель</i>	<i>Значение показателя</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
Критерий: качество учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т. ч. внеклассная учебная деятельность)				
К-1. 1. Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ (9 классы) и ЕГЭ (11 классы)	Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ (выше минимального) и ЕГЭ (средний бал выше городских, областных, показателей РФ).	- 5 - 10 человек – 3 балла - 10 - 30 человек – 4 балла - свыше 30 – 5 баллов		
2. . Успешность учебной работы	Качество обучения по учебным программам (Оценивается усредненный показатель качества знаний всех обучающихся по результатам полугодий,	По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностр. язык, физика, химия): 60-100% -10 баллов 40-59% -8 баллов 25-39% 6 баллов		

	<p>административных работ....</p>	<p>По предметам второй категории сложности (литература, история, география, биология, информатика) 70-100% -10 баллов 60-69% -8 баллов 55-59% -6 баллов 40-54% -4 балла</p> <p>По предметам третьей категории сложности (музыка, изо, черчение, технология, физкультура) 90-100% -5 баллов 80-89% -4 баллов 70-79% -3 балла 60-69% -2 балла</p>		
<p><i>Критерий: Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам.</i></p>				

<p>К-2 1.Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</p>	<p>Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, Интернет-викторин, победители и призеры в командном зачете и т.д. <i>Очное участие – участие на выезде!</i></p>	<p>за каждую индивидуальную или командную победу: 1. Международный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • Заочное участие (победители и призеры) - 3 балла. 2. Всероссийский уровень: <ul style="list-style-type: none"> • Очное участие – 5 баллов. • Победа в очном туре – 10 баллов. • Заочное участие (победители и призеры, если команда, то за команду) - 3 балла. 3.Региональный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • Победа на очном участии (1-3 место) – 4 балла. • Победа на заочном участии (1-3 место) - 3 балла. 4.Муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> • Победа на очном участии (1-3 место) – 3 балла. • Победа на заочном участии (1-3 место) - 2 балла. -уровень школы – 2 балл.</p>		
Критерий: использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно– коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету				
<p>К-3. Эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, использование информационных технологий. Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися, имеющими низкий уровень учебной мотивации.</p>	<p>1.Использование информационно-коммуникативных технологий. 2. Применение здоровьесберегающих технологий Групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты, экскурсионные программы.</p>	<p>На основе результатов внутришкольного контроля : Систематическое(не реже одного раза в неделю)-2 балла. Периодическое (не реже 1 раза в месяц)-1 балл. Систематическое-2 балла. Периодическое – 1 балл.(оценивается проведение физкультминуток, расслабляющих упражнений на уроках, пропаганда здорового образа жизни)</p>		
Критерий: повышение квалификации, профессиональная подготовка ,участие в методической, научно– исследовательской, проектной работе				

<p>К-4. Проведение и прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки. Методическая работа в школе.</p>	<p>Внедрение инноваций в образовательную практику, проведение по теме курсов семинаров для педагогов школы.</p>	<p>За проведенное мероприятие -7 баллов Курсы повышения квалификации -3 балла Участие в семинаре -1 балл Выступление на педагогическом совете -4 балла Разработанная и используемая в работе программа- 2 балла.</p>		
<p>Наличие собственных КИМов для переводных экзаменов, дидактического материала и других разработок, представленных на МО.</p>	<p>Количество вариантов и объем представленных экзаменационных работ, дидактического материала и других разработок проведенных через заседание М/О, оформление протокола М/О, написание справки. Создание банка методических разработок М/О.</p>	<p>за каждый комплект работы и представленную разработку: - внутренняя экспертиза – 3балла; - внешняя экспертиза – 5баллов.</p>		
<p>Ведение исследовательской или экспериментальной работы.</p>	<p>Количество и объем представленных исследовательских разработок, применяемых в образовательном процессе, оформленных в соответствии с требованиями и представленных на заседаниях ПТГ, МО, НМС. подтверждающий документ – протокол заседания НМС 1 раз в четверть.</p>	<p>за каждое реализуемое исследовательское или экспериментальное направление: в зависимости от сложности, объема и результативности работы (в том числе разработки учебных пособий, рабочих тетрадей и т.п. – 5 баллов.</p>		
<p>Наличие авторских, экспериментальных и модифицированных программ. Разработка основной образовательной программы образовательного учреждения по ФГОС.</p>	<p>Количество представленных авторских программ, прошедших экспертизу и оформленных в соответствии с требованиями, применяемых в образовательном процессе, дающие эффективные результаты, подтвержденные мониторингом.</p>	<p>- за каждую представленную и утверждённую на НМС авторскую, экспериментальную программу, её сопровождение: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов в течение года. - за каждую представленную и утвержденную на НМС модифицированную программу: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 2 балла однократно.</p>		
<p>Создание электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников.</p>	<p>Количество и объем представленных электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников, применяемых в образовательном процессе и представленных на МО.</p>	<p><u>за каждую представленную разработку:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов в течение года.</p>		
<p>Критерий: дополнительная работа учителя во внеурочное время.</p>				

<p>К-5. Дополнительная работа учителя во внеурочное время..</p>	<p>Работа со слабоуспевающими обучающимися.</p>	<p>Систематическая (не реже одного раза в неделю)- 2 балла. Периодическая (не реже одного раза в месяц)– 1 балл Наличие записи в журнале «работа со слабоуспевающими обучающимися».</p>		
<p>Критерий: активность во внеурочной, воспитательной деятельности Критерий: обобщение и распространение передового педагогического опыта</p>				
<p>К-6. Внеклассная внеурочная деятельность по предмету с обучающимися за рамками функционала учителя, участие в реализации целевых программ школы. Проведение внеклассных мероприятий. Организация экскурсий, поездок. Дополнительная работа классного руководителя.</p>	<p>Количество мероприятий, подтвержденных приказами или другими документами. Количество качественно проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др., оформленных в соответствии с требованиями и представленными; сопровождение обучающихся на мероприятия муниципального, регионального, Всероссийского уровня во внеурочное время. Отчет по мероприятиям оформляется по требованиям, оформление аналитической справки руководителя целевых программ.</p>	<p>за каждое подготовленное и проведенное мероприятие в качестве организатора -5 баллов организация экскурсий – 3 балла уборка территории, субботники-1 балл. Работа с обучающимися «группы риска»- 3 балла Проектная деятельность и мониторинг (ФГОС)- 4 балла</p>		
<p>Критерий: создание учителем позитивной образовательно– развивающей среды. Исполнительская дисциплина</p>				
<p>Дополнительный критерий</p>				
<p>К-7. Интенсивный педагогический труд, дающий наибольшую производительность (степень напряженности: большая нагрузка, внутреннее совмещение должностей, наставничество Своевременное заполнение строгой отчетности(классные журналы, электронные журналы, личные дела...) Дежурство</p>	<p>Продуктивное внутреннее совмещение должностей, дающее качественный результат в связи с производственной необходимостью; -замещение уроков за отсутствующего учителя;</p>	<p>- своевременная отчетность -2 балла - наставничество активное – 5 баллов; - наставничество пассивное- 3 балла; - хорошая организация дежурства -2 балла</p>		

4.11.2. Показатели стимулирования деятельности педагога – психолога, социального педагога, педагога – организатора, учителя – логопеда:

Показатель	Расчетпоказателей	Шкала	Фактическоезначение деятельности (самооценка)	Итоговыйбалл (комиссияраспределению стимулирующейчастиФОТ работниковгимназии)
Критерий: психолого – педагогическое сопровождение				
<p>К-1. Эффективность проведения микроисследований различных проблем по дополнительным направлениям деятельности.</p> <p>Эффективность проведения психолого – педагогического сопровождения в рамках проектов и программ, реализуемых в школе.</p>	<p>Наличие мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов микроисследований с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем; включенность в процесс решения данных проблем.</p> <p>Наличие программы, мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов психолого – педагогического сопровождения с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем; включенность в процесс решения данных проблем.</p>	<p>По каждому микроисследованию – 3 балла.</p>		
Критерий: субъективная оценка со стороны педагогов, родителей (законныхпредставителей) обучающихся				
<p>К-2. Эффективное проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.</p>	<p>Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами, положительные отзывы участников и др.</p>	<p><u>За каждое участие:</u> Всероссийский уровень – 7 баллов; - региональный уровень – 6 баллов; - муниципальный уровень – 5 баллов; -уровень школы– 4 балла. Опубликованная работа – 6 баллов; Наставничество – 5 баллов (в течение года).</p>		
<p>К-3. Положительная оценка деятельности педагога – психолога, социального педагога по созданию позитивного психологического климата в ученическом коллективе, способствующего повышению мотивации школьника к занятиям</p>	<p>Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных, количество благодарностей и жалоб по поводу качества психолого – педагогического сопровождения.</p>	<p>От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.</p>		

образовательной, творческой и социально значимой деятельностью.				
К-4. Положительная оценка деятельности педагога – психолога со стороны педагогов по созданию позитивного психологического климата в педагогическом коллективе.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных, количество благодарностей и жалоб по поводу качества психолога – педагогической работы.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
ПРИМЕР: К-3, К-4, К-5: – количество положительных отзывов – 100; количество опрошенных – 120: 100 : 120 = 0,8 – 5 баллов.				
Критерий: участие в методической, научно– исследовательской работе				
К-5. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе психолога – педагогического сопровождения.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе психолога – педагогического сопровождения.	<u>За каждую разработку:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 3 балла.		
К-6. Ведение исследовательской или экспериментальной работы.	Количество и объем исследований, применяемых в образовательно – воспитательном процессе.	За каждое исследовательское или экспериментальное направление: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов.		
К-7. Системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных психолога – педагогических разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в процессе психолога .- педагогической работы.	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов.		
Критерий: интенсивность труда				
К-8. Качественное выполнение иной педагогической работы и общественных поручений (курирование работы лаборатории, консилиума, проектов, программ и др.). Эффективное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у	Количество курируемых направлений, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы. Количество проведенных акций, встреч, тематических собраний, субботников, праздников, заседаний клубов; работа с социальными партнерами и др. Работа	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей 5 баллов.		

обучающихся, родителей (законных представителей), общественности.	подтверждается документально.			
---	-------------------------------	--	--	--

4.11.3. Показатели стимулирования деятельности педагогов дополнительного образования:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссиятераспределениестимулирующей частиФОТработниковгимназии)</i>
Критерий: сформированность системы воспитательных мероприятий и самоуправления в гимназии				
К-1. Эффективная реализация городских программ по воспитательной работе и по дополнительному образованию в школе.	Наличие полного комплекта целевых программ, наличие системного мониторинга с аналитическими выкладками и предложениями по решению проблем и др.	Системная работа по городской программе на основании приказа зам.директора по ВР или ДО - 5 баллов		
Критерий: методическое сопровождение воспитательной среды гимназии				
К-2. Эффективная методическая работа по проблемам воспитания и дополнительного образования (методическое объединение педагогов дополнительного образования, малые педагогические советы, выставки, открытые воспитательные мероприятия и др.).	Количество представленных работ, дидактического материала и других разработок проведенных через заседание М/О, оформление протокола М/О, написание справки. Создание банка методических разработок М/О.	за каждый комплект работы и представленную разработку: - внутренняя экспертиза – 3балла; - внешняя экспертиза – 5баллов.		
К-3. Эффективное участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях и программах, проектах, конкурсах воспитательной направленности и дополнительного образования.	Количество участия, эффективность влияния на качество воспитательного процесса и дополнительного образования в школе в целом.	За каждое участие: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов.		
К-4. Обобщение опыта воспитательной работы и дополнительного образования, подготовка и презентация методических сборников.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, презентаций и т.п., применяемых в воспитательном процессе и системе дополнительного образования.	за каждое участие: - международный и Всероссийский уровень – 7 баллов; - региональный уровень – 6 баллов; - муниципальный уровень – 5 баллов; -уровень школы – 4 балла. Опубликованная работа – 6 баллов; Наставничество – 5 баллов		

К-5. Эффективное программное обеспечение процесса воспитания и системы дополнительного образования.	Наличие и качество Программы развития системы дополнительного образования, планов и проектов, качество документов и эффекты по их реализации.	- за каждую представленную и утвержденную на НМС авторскую, экспериментальную программу, её сопровождение: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов - за каждую представленную и утвержденную на НМС модифицированную программу: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 2 балла		
Критерий: система мониторинга эффективности воспитательных воздействий				
К-6. Эффективный мониторинг удовлетворенности качеством предоставляемых услуг в области творческой деятельности и дополнительного образования в целом.	Тестовая диагностика уровня удовлетворения потребностей школьников в различных сферах деятельности (сентябрь, май).	За каждую благодарность 1 балл.		
Критерий: интенсивность труда				
К-7. Качественное выполнение иной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование программ, проектов и др.).	Количество курируемых программ, проектов, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое системное курирование с аналитическими выкладками и результатами эффективности – до 2 баллов; За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – до 5 баллов		

4.11.4. Показатели стимулирования деятельности заведующей библиотеки (библиотекаря):

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссияпораспределению стимулирующейчастиФОТ работниковгимназии)</i>
Критерий: создание сотрудниками библиотеки культурной среды и сопровождение инновационных процессов в гимназии				
К-1. Эффективность привлечения	Количество проведенных выставок с	По каждому мероприятию –2 балла;		

фондов библиотек г.Томска для более полного и содержательного раскрытия темы выставок, выполнения рефератов, докладов и др.	привлечением фондов библиотек г.Томска, количество подготовленных работ при участии работников библиотеки.	за каждую работу – 1 балл.		
К-2. Эффективное участие в программе проектно - исследовательской деятельности школы в части обеспечения литературой по проблеме развития одаренности личности.	Количество подготовленных работ по проблеме развития одаренности личности с привлечением фондов библиотеки школы.	За каждую работу – 2 балла.		
К-3. Эффективное участие в образовательной деятельности школы через проведение в системе библиотечных уроков в форме компьютерных презентаций по различным темам.	Количество подготовленных и проведенных занятий – презентаций с положительными отзывами.	За каждое занятие – 3 балла.		
К-4. Эффективная организация и проведение внеклассных мероприятий с классами, на параллелях классов, участие в реализации целевых программ школы.	Количество проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др.	<u>За каждое мероприятие – 5 баллов.</u>		
Критерий: повышение профессионального уровня				
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в образовательно – воспитательном процесс.	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов.		
Критерий: интенсивность труда				
К-6. Качественное выполнение иной дополнительной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование работы клуба, руководство проектом,	Количество курируемых направлений, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 5 баллов		

программой и др.).				
К-7. Эффективная работа по составлению и пополнению электронного каталога всех публикаций статей и работ сотрудников школы, способствующая повышению качества работы школы.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
К-8. Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
ПРИМЕР: К-7, К-8: – количество положительных отзывов – 100; количество опрошенных – 120: 100 : 120 = 0,8 – 5 баллов.				

4.11.5. Показатели стимулирования деятельности инженера ТСО и ЭВМ:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссияпораспределению стимулирующейчастиФОТ работниковгимназии)</i>
Критерий: создание информационной среды и программное сопровождение процессов функционирования и развития в школе				
К-1. Эффективность привлечения программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательной процесса в школе.	Количество программных ресурсов и количество компьютеров, программно обеспеченных для использования в образовательно – воспитательной деятельности.	Ежемесячно – 20 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по организации функционирования локальной сети в школе.	Качество работы локальной сети (бесперебойность).	Ежемесячно – 5 баллов		
К-3. Эффективная и своевременная работа с провайдером фирмы АО «Авантел» по организации и функционированию сети Internet .	Качество работы сети Internet (бесперебойность).	За отчетный период бесперебойной работы – 5 баллов		
К-4. Эффективная и качественная	Количество компьютеров, бесперебойно	По итогам отчетного периода- 3 балла		

работа по наладке компьютерного оборудования.	работающих.			
Критерий: повышение профессионального уровня				
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в информационном пространстве школы.	3 балла - за разработку.		
Критерий: интенсивность труда				
К-6. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (проведение курсов для работников школы по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 7 баллов		

4.11.6. Показатели стимулирования деятельности секретаря - делопроизводителя:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия распределяет стимулирующую часть ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся.	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	За отчетный период работы (за месяц) – 17 баллов		
К-2. Эффективная и своевременная и качественная работа с входящей и исходящей документацией., подготовка документов по вопросам функционирования школы	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	За отчетный период работы (за месяц) – 10 баллов		
Критерий: повышение профессионального уровня				
К-3. Эффективное системное	Количество курсов повышения квалификации,	За каждое повышение - 3 балла		

повышение профессионального уровня по вопросам делопроизводства и пользователя ПК.	повлиявших на качество работы.			
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (ведение сайта АИС зачисление, bos.gov.ru», ведение архива и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	Ежемесячно – 10 баллов		

4.11.7. Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссиятораспределению стимулирующейчастиФОТ работниковогимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП. Учитывается продолжительность рабочего дня.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		

созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	УВП и МОП.			
К-4. Эффективная и качественная работа по подготовке закреплённой территории к новой четверти, учебному году и др.	-отсутствие замечание по итогам контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП; -дополнительная работа на закреплённом участке (мытьё окон, покраска, чистка радиаторов и др.)	За отчетный период работы (1 раз в четверть) -8 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-5. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	По факту за каждый отработанный час - 2 балла		
К-6. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (озеленение школы, уход за клумбами в весенний, летний и осенний периоды, участие в косметическом ремонте в летнее время, и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –2 балла за отработанный час; -озеленение школы, уход за клумбами – 3 балла -участие в субботнике, в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		

4.11.8. Показатели стимулирования деятельности электромонтера:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссияраспределению стимулирующейчастиФОТ работниковгимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и	Отсутствие замечание по итогам ежедневного	За отчетный период работы (1 раз в		

качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	контроля.	месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра электропроводки и электроприборов.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 20 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее время и в каникулярное, подготовка осветительного оборудования к праздничным мероприятиям и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла в день; -участие в косметическом ремонте – 4 балла за отработанный день.;		

4.11.9. Показатели стимулирования деятельности ночного сторожа:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссияраспределению стимулирующейчастиФОТ работниковопшнзаци)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				

К-1. Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества школы на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (имуществу школы не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 5 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по ведению документации ночного сторожа.	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен, журнал проверки тревожной кнопки, журнал приема и выдачи ключей и др.	За отчетный период работы (в месяц) – 5 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	-дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час;		

4.11.10. Показатели стимулирования деятельности вахтера - гардеробщика:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссияраспределению стимулирующейчастиФОТ работниковоглинизии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов,	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		

	одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.).			
К-2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 5 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по приему дежурства, ведению документации вахтера.	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен, журнал посещений, журнал сигнализации, журнал выдачи ключей и др.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-4. Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов школы на вахте на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не потеряны, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-5. Качественная работа с посетителями школы и с обучающимися	Отсутствие серьезных замечаний и жалоб со стороны посетителей и обучающихся	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 5 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-7. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка участков в здании школы, участие в косметическом ремонте в летнее и каникулярное время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей в абсолютных суммах: - -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час; - уборка выборочных участков в здании школы – 2 балла за час; -участие в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		

4.11.11. Показатели стимулирования деятельности слесаря – сантехника и рабочего по обслуживанию бойлерной установки:

<i>Показатель</i>	<i>Расчетпоказателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическоезначение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговыйбалл (комиссияпораспределению стимулирующейчастиФОТ работниковгилназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра систем холодного и горячего водоснабжения, приборов учета, манометров, автоматического узла управления	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 15 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее и каникулярное время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: - уборка территории в зимний период – 7 баллов за отработанный день; -дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час; -участие в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		

4.11.12. Показатели стимулирования деятельности дворника:

Показатель	Расчетпоказателей	Шкала	Фактическоезначение деятельности (самооценка)	Итоговыйбалл <small>(комиссияраспределению стимулирующейчастиФОТ работниковгимназии)</small>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по ежедневной подготовке закреплённой территории	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 20 баллов		
К-3. За качественную работу в особых условиях (в зимнее, осеннее время).	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период – 5 баллов (в месяц)		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-5. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в скосе травы летнее время на школьной и прилегающей территории).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час; -участие в скосе травы – 7 баллов за день; -		

У. .ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. В сентябре текущего года приказом директора создаются экспертные комиссии по направлениям работы:

- начальная школа, иностранные языки, гуманитарное образование, естественно – математическое образование;

- комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска, в которую включается представитель Управляющего Совета школы, профсоюзного коллектива и коллектива работников школы;

- могут создаваться другие экспертные комиссии по направлениям деятельности (служба административного и учебно – вспомогательного персонала, служба младшего обслуживающего персонала).

5.2. Экспертные комиссии осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников по следующим материалам:

5.2.1. Экспертная комиссия по направлениям работы, служба административного и учебно – вспомогательного персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа мониторинговых карт оценки деятельности работников.

5.2.2. Служба младшего обслуживающего персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в мониторинговых картах оценки деятельности работников или по материалам контроля, отраженного в Журнале контроля качества и эффективности работы младшего обслуживающего персонала.

5.3. Итогом работы экспертных комиссий является сводная итоговая мониторинговая ведомость. Работники школы знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.

5.4. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям экспертной комиссией не принимаются и не рассматриваются. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. По истечении 3-х дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.6. Материалы экспертных комиссий в виде сводных мониторинговых карт по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска, которая осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных данным положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются экспертным группам для исправления и доработки.

5.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

5.8. Все баллы, полученные всеми работниками школы суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

5.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска представляет итоговые оценочные листы по результатам труда на предстоящий период на заседании профсоюзного комитета школы для согласования.

- 5.10.** После принятия решения профсоюзным комитетом школы об их согласовании издается приказ директора школы «Об утверждении размеров выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ № 43 г. Томска по результатам работы за отчетный период».
- 5.11.** Работа с документами по установлению стимулирующих выплат работникам школы осуществляется по следующему регламенту:
- 5.11.1. 20 число текущего месяца:** *заполнение работниками мониторинговых карт оценки деятельности, консультации по возникающим вопросам с курирующим заместителем директора.*
 - 5.11.2. 22 число текущего месяца:** *экспертные комиссии рассматривают мониторинговые карты работников, осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников, составляют итоговый оценочный лист по блоку работников, знакомят работников под подпись.*
 - 5.11.3. 24 число текущего месяца:** *комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г. Томска рассматривает итоговые оценочные листы блоков, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.*
 - 5.11.4. 26 число текущего месяца:** *согласование итогового оценочного листа всех работников на заседании профсоюзного комитета школы.*
 - 5.11.5. 27 число текущего месяца:** *издание приказа "О стимулирующих выплатах работников МАОУ СОШ № 43 г. Томска".*
- 5.12.** Открытость представления результатов работы каждого работника МАОУ СОШ № 43 г. Томска осуществляется по следующему алгоритму:
- 5.12.1.** Мониторинговую карту работник заполняет самостоятельно, т.е. сам дает оценку собственным результатам работы за отчетный период.
 - 5.12.2.** Работник имеет право присутствовать на заседании экспертной комиссии, которая рассматривает его мониторинговую карту.
 - 5.12.3.** После рассмотрения мониторинговой карты работника экспертная комиссия приглашает его для ознакомления с итогами, которые внесены в сводную итоговую ведомость. Работник знакомится лично, ставит подпись, дату ознакомления.
 - 5.12.4.** Работник имеет право посмотреть мониторинговую карту любого работника школы, как своего блока, так и других блоков.
 - 5.12.5.** После того, как программа посчитала стоимость балла, директор школы доводит до сведения каждого работника стоимость балла и стимулирующие выплаты работникам за период, прописанные в приказе по личному составу.
 - 5.12.6.** Работник имеет право посмотреть стимулирующие выплаты за период любого работника школы в приказе.
 - 5.12.7.** Итоговая ведомость стимулирующих выплат сотрудников школы за отчетный период не вывешивается на всеобщее обозрение в учительской, так как данный шаг может создавать нервную обстановку в коллективе, что не способствует созданию позитивной среды в школе.
 - 5.12.8.** Решение о том, чтобы вывешивать итоговую ведомость на всеобщее обозрение в учительской может приниматься коллективом школы (не менее 2/3 от общего количества) на общем собрании трудового коллектива.

VI. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1.** Настоящее положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.
- 6.2.** В случае необходимости внесения изменений в положение директор школы создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему положению.
- 6.3.** Новая редакция положения принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается нормативно – правовой комиссией Совета школы, профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится приказом директора школы.

