

Согласовано:
Управляющий совет

Председатель

Г/1 О.В. Панова

протокол № 2
от «22» 12 2017 г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная
организация ГБОУ гимназии
г. Сызрани

Председатель ППО

Дж Н.Н. Кузьменко

протокол № 11
от «12» 12 2017 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ
гимназия № 149

Ж.И. Назаренко
приказ № 133
от «25» 10 2017.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам, административно-управленческому,
обслуживающему персоналу
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области гимназии города Сызрани

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБОУ гимназии г. Сызрани
на 2018-2020 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Положение), разработано в соответствии с:
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од (ред. от 18.01.2012) «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
 - распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1- од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

(далее – ГБОУ гимназия г.Сызрани) в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам ГБОУ гимназия г.Сызрани, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

- 1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ гимназия г.Сызрани и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБОУ гимназия г.Сызрани независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).
- 1.5. К компетенции директора ГБОУ гимназия г.Сызрани относится установление заработной платы работникам ГБОУ гимназия г.Сызрани, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).
- 1.6. Стимулирующие выплаты определяются всем работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани пропорционально отработанному времени.
- 1.7. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназия г.Сызрани и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.
- 1.8. Настоящее Положение устанавливает:
 - а) пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников ГБОУ гимназия г.Сызрани;
 - б) порядок и сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями эффективности;
 - в) сроки рассмотрения предоставленных материалов комиссией;
 - г) сроки предоставления директору ГБОУ гимназия г.Сызрани аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
 - д) сроки издания директором ГБОУ гимназия г.Сызрани приказа об установлении стимулирующих выплат;
 - е) возможность снижения стимулирующих выплат;
 - ж) период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты.
- 1.9. Положение является локальным нормативным актом гимназии, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназии

г.Сызрани.

- 1.10. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ гимназией г. Сызрани, согласовывается с Управляющим Советом ГБОУ гимназии г. Сызрани и с первичной профсоюзной организацией ГБОУ гимназии г. Сызрани, утверждается приказом директора ГБОУ гимназии г. Сызрани.
- 1.11. Размеры стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, по количеству набранных баллов или в конкретной денежной сумме.
- 1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ гимназии г.Сызрани, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ гимназии г.Сызрани устанавливается учредителем.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

- 2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - премия по итогам работы месяц, квартал, полугодие, год;
 - единовременные (разовые) премии.
- 2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников гимназии являются:
 - стаж работы в должности не менее 6 (шести) месяцев в ГБОУ гимназии г.Сызрани;
 - отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (работника);
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. УСЛОВИЯМИ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 3.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:
 - нарушение исполнительной дисциплины;
 - нарушений правил внутреннего трудового распорядка гимназии;
 - наличие дисциплинарного взыскания;
 - наличие травматизма детей, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного педагога;
 - невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБОУ гимназии г.Сызрани;

- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
 - несвоевременное предоставление работниками материалов по оценочным листам деятельности.
- 3.2. Выплата снимается приказом директора гимназии с момента получения работником какого-либо нарушения по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.
- 3.3. Директор гимназии оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:
- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательной организации;
 - при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
 - за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.
- 3.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды:
- временной нетрудоспособности;
 - трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
 - отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
 - отсутствия с сохранением средней зарплаты;
 - повышения квалификации.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

- 4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- ежемесячная надбавка за эффективность (качество) работы за результативность и качество трудовой деятельности;
 - ежемесячная премия;
 - единовременная (разовая) премия.
- 4.3. Стимулирующие выплаты и надбавки носят периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
- 4.4. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. СТРУКТУРА И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы предлагается механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд расходуется:

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие надбавки и доплаты работникам;
- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

5.2. Размер стимулирующего фонда ГБОУ гимназии г. Сызрани устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназии г. Сызрани.

Структура фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой Постановлением Правительства Самарской области.

5.3. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников гимназии осуществляется в следующих соотношениях:

64% стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников	36 % стимулирующий фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП в том числе:		
	3 % стимулирующий фонд руководителя ГБОУ гимназии г.Сызрани	6% - стимулирующий фонд АУП	27 % стимулирующий фонд УВП и МОП ГБОУ гимназии г.Сызрани

Категории работников ГБОУ гимназии г.Сызрани:

- 1) педагогические работники – работники, осуществляющие педагогическую деятельность – учителя, педагог-психолог, воспитатель;
- 2) руководитель ГБОУ гимназии г.Сызрани – директор ГБОУ гимназии г.Сызрани;
- 3) административно – управленческий персонал (АУП) – заместители директора, главный бухгалтер, заместитель

- главного бухгалтера;
- 4) учебно-вспомогательный персонал (УВП) – библиотекарь, бухгалтер, секретарь, лаборант, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, специалист по охране труда, контрактный управляющий;
 - 5) младший обслуживающий персонал (МОП) – водитель автомобиля (школьного автобуса), дворник, гардеробщицк, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и оборудования, вахтер, уборщик служебных помещений.

5.4. Стоимость балла рассчитывается для заместителей директоров по УВР 1 раз в год (на 1 января), для всех остальных категорий должностей 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября) и утверждается приказом директора.

5.5. Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{Количество баллов, набранных работниками определенной категории} * \text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

5.6. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

Стоимость одного балла стимулирующей части ФОТ и размер поощрительных выплат по результатам работы работников ГБОУ гимназии г.Сызрани утверждаются приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани.

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработанной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ

- 6.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы работника осуществляется с учетом следующих принципов:
- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
 - 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
 - 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно

- трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и квалификации;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
 - 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
- 6.2. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденные приказами министерства образования и науки Самарской области.
- 6.3. Для оценки результативности и эффективности работы работников гимназии утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием максимального балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании гимназии. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.
- 6.4. Директор гимназии вправе дополнить перечень критериев эффективности труда, утвержденным МОиН СО, но не более чем 10 (десятью) критериями эффективности труда.
- 6.5. Надбавка за результативность и эффективность работы педагогическим, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани выплачиваются ежемесячно за отработанный период.

7. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

- 7.1. Стимулирующие надбавки по критериям, кроме зам.директоров по УВР, устанавливаются всем работникам гимназии на полугодие 2 раза в год (в сентябре и январе), в соответствии с итоговыми оценочными листами.
- Заместителям директора по учебно-воспитательной работе (УВР) устанавливаются стимулирующие надбавки по критериям 1 раз в год (в 01 январе) в соответствии с итоговыми оценочными листами.
- 7.2. Процедура распределения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы педагогических, административно – управленческого (кроме зам.директора по УВР), обслуживающего персонала и иных работников гимназии для установления надбавок за эффективность (качество) работы за результативность и качество трудовой деятельности осуществляется 2 раза в год (в сентябре и январе).

Отчетные периоды для заполнения оценочных листов считаются:

- в сентябре (с января по июнь) выплаты производятся с 01 сентября текущего календарного года;
- в январе (с июля по декабрь) выплаты производятся с 01 января следующего календарного года.

7.3. Устанавливается следующий регламент:

- все работники, сдают оценочные листы в комиссию до 10 января и 10 сентября текущего календарного года;
- комиссия рассматривает представленные материалы с 10 по 13 января и с 10 по 13 сентября текущего календарного года;
- 15 января и 15 сентября работник имеет право обратиться в рабочую комиссию с апелляцией;
- не позднее 17 января и 17 сентября стимулирующие баллы согласовываются с Управляющим советом;
- 29 января и 29 сентября издается приказ директора гимназии и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

7.4. Форма оценочного листа педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу утверждаются приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани.

7.5. Материалы самоанализа работники ГБОУ гимназии г.Сызрани сдают на 01 января и 01 сентября за отработанный период полугодия.

7.6. Эффективность (качество) работы зам.директоров по УВР оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего учебного года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Отчетные периоды для заполнения оценочных листов считаются в январе (с января по декабрь), выплаты производятся с 01 января текущего календарного года.

7.7. Каждый работник ГБОУ гимназии г.Сызрани, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), представляет в рабочую комиссию оценочные листы и портфолио о работе по выполнению критериив и показателей за соответствующий период.

7.8. Оценочные листы и подтверждающие материалы предоставляются в комиссию гимназии по направлениям:

- 1) заместители директора, главный бухгалтер, секретарь, предоставляют директору гимназии;
- 2) педагогические работники, библиотекарь – заместителям директора по УВР;
- 3) зам.главного бухгалтера, бухгалтер, контрактный управляющий – главному бухгалтеру;
- 4) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – заместителю директора по АХЧ.

7.9. Заместители директора Гимназии в соответствии со своими

должностными обязанностями обрабатывают материалы оценочных листов работников. Решение по итогам проверки оценочных листов предоставляются в виде итогового оценочного листа до 16 января и до 16 сентября председателю комиссии.

- 7.10. Председатель комиссии рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету до 17 января и до 17 сентября.

Управляющий совет рассматривает на своих заседаниях в день их предоставления.

- 7.11. Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани после согласования с Управляющим советом издает приказ. Приказ издается по Гимназии два раза в год не позднее 29 января и 29 сентября.

Для заместителей директоров по УВР издается приказ один раз в год не позднее 29 января.

Выплаты за эффективность (качество) работы производятся Работникам ежемесячно, в течение установленного Положением срока.

- 7.12. Заседание комиссии проводится не чаще одного раза в полгода. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем Комиссии.

- 7.13. Состав Комиссии утверждается ежегодно, в начале текущего года приказом гимназии. Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по оплате труда работников ГБОУ гимназии г.Сызрани.

- 7.14. Материалы рассматриваются Комиссией в отсутствии работника. Ответственность за достоверность предоставленной информации педагогов возлагается на заместителей директора по УВР.

- 7.15. В ходе рассмотрения материалов Комиссия рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

- 7.16. Снижение Комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами.

- 7.17. По итогам рассмотрения всех предоставленных материалов Комиссией оформляется итоговый оценочный лист с указаниями баллов по каждому работнику. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами. Итоговый оценочный лист с подписями ознакомления сотрудников прикрепляется к приказу.

- 7.18. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ГБОУ гимназии г.Сызрани для исправления и доработки в течение одного рабочего дня.

- 7.19. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным

- листом в течение одного рабочего дня они вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору гимназии. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.
- 7.20. Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки в течение одного рабочего дня со дня заседания Комиссии. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.
- 7.21. В случае не своевременного предоставления работником оценочного листа в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.
- 7.22. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в течение одного месяца, а так же выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в ГБОУ гимназии г.Сызрани.
- 7.23. Вновь принятым работникам на работу в ГБОУ гимназии г.Сызрани (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующая надбавка не устанавливается в течение полугода.
- 7.24. В зависимости от изменений в условиях работы ГБОУ гимназии г.Сызрани могут изменяться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива гимназии.
- 7.25. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда гимназии и утверждаются приказом директора. Стимулирующие выплаты действуют в течение полугодия.

8. КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.1.1. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (УЧИТЕЛЕЙ)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (за триместр)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости = 3 балла = - 1 балл за каждого неуспевающего	3	Полугодие
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего (по этому предмету) по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику на основании итогов качества знаний по образовательной организации	Выше среднего = 3 балла Позитивная динамика на 0,3% = 1 балл Позитивная динамика на 0,1% = 0,5 балла Отрицательная = 0 балла	3	Полугодие
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (по обязательным предметам) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие = 2 балла = - 1 балл за каждого неуспевающего	2	Год
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие = 2 балла = - 1 балл за каждого неуспевающего	2	Год
	5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов: 70 – 100 баллов = 10 баллов 60 – 69 баллов = 5 баллов 59 – 56 баллов = 4 балла 55 – 40 баллов = 3 балла 39-35баллов =2 балла	10	Год
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Школьный уровень = 0,5 балла Окружной уровень = 1 балл Региональный уровень = 2 балла =+ 1 балл за призера, =+ 2 балла за победителей	4	Год
	7. Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках на сайтах	Округ = 1 балл Регион. = 2 балл Федеральный = 3 балл	3	Полугодие
	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	= 1 балл за каждого обучающегося	1	Полугодие
	9. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательной организации)	Окружной уровень = 1 балл Областной уровень = 2 балла	2	Год
	10. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие = 4 балла При наличии обоснованных жалоб = - 5 баллов	4	Полугодие

	11. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков (за триместр)	Отсутствие = 1 балл Менее 5% общего числа пропусков = 0,5 балла	1	Полугодие
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участие обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель =10 баллов призёр = 5 баллов Региональный: победитель =5 балла призёр = 4 балла (но не более 10 баллов) Окружной: победитель =3 балла призёр = 2 балла Школьный: победитель, призёр = 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	10	Год
	2. Участие обучающихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель =10 баллов призёр = 5 баллов Региональный: победитель =5 балла призёр = 4 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: победитель =3 балла призёр = 2 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: победитель, призёр = 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	10	Год
	3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель =10 баллов призёр = 5 баллов Региональный: 1 место = 4 балла 2 ,3 место = 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: 1 место = 2 балла 2,3 место = 1 балл (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: 1-3 место = 0,5 баллов	10	Полугодие
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога	С предоставлением отчета о проделанной работе = 2 балла	2	Полугодие
	5. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Всероссийский = 3 балла Региональный = 2 балла Окружной = 1 балл	3	Полугодие
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	= 1 балл	1	Полугодие
	2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	При наличии подтверждающих документов = 2 балла	2	Полугодие
	3. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)	С предоставлением отчетов, открытых мероприятий с учетом уровня проведения мероприятий:	10	Полугодие

	между всеми участниками образовательного процесса	Региональный = 10 баллов Окружной = 8 баллов Школьный = 4 балла Размещение открытого мероприятия в сети Интернет (с указанием ссылки) = 8 баллов		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья обучающихся	1. Качественная реализация школьной программы «Здоровье»	Предоставление отчета о проделанной работе = 2 балла	2	Полугодие
	2. Снижение или стабильный низкий уровень заболеваемости обучающихся	Снижение = 2 балла Повышение = - 0,5 балла	2	Полугодие
	3. Эффективная работа по профилактике детского травматизма	При отсутствии травм = 3 балла При наличии травм = - 4 балла	3	Полугодие
Итого			90	

8.1.2. Критерии и показатели качества труда классного руководителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности классного руководителя	1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы, на базе школы, в учреждениях ДО в течение учебного года не менее 50 %	Повышение: от 50% до 60% = 1 балл от 60% до 80% = 2 балла свыше 81% = 3 балла Снижение: = - 0,5 балла за каждые 10%	3	Полугодие
	2. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	От 80% до 85% = 1 балл От 86% до 92% = 2 балла Охват в 93 - 100% = 3 балла	3	Полугодие
	3. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Отсутствие = 2 балла Снижение = 1 балл Повышение = -1 балл	2	Полугодие
	4. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Снижение = 1 балла Отсутствие = - 1 балл за каждое нарушение	1	Полугодие
	5. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе	Отсутствие = 1 балл При наличии = - 1 балл	1	Полугодие
	6. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	Отсутствие = 1 балл При наличии = - 5 баллов за каждый протокол	1	Полугодие
Итого:			11	

8.1.3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Показатели		Уровень оценивания	Максимальный балл	Периодичность измерения
Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	Организация и проведение психолого-педагогических консилиумов		1	за прошедшее полугодие
	Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: – на том же уровне = 1 балл – выше = 2 балла		2	
	Обеспечение психологического сопровождения учащихся в процессе обучения и воспитания с целью укрепления психологического здоровья, адаптации и улучшения их отношений с взрослыми и сверстниками		1	
	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля		1	
	Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: – на том же уровне=1 балл – выше=2 балла		2	
	Количество обращений, учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом – на том же уровне = 1 балл – выше = 2 балла		2	
Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	за участие = 2 балла	2	за прошедшее полугодие
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах и т.п.	На региональном уровне=2 балла На муниципальном уровне=1 балл Внутри учреждения=0,5 балла	2	
	Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.		1	
Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся.	1 балл – наличие плана 3 балла – наличие профориентационно-диагностической и развивающей программы	3	за прошедшее полугодие
	Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – выше 26%	3	
	Доля учащихся 8-11 классов, охваченных проф-ориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – выше 26%	3	
	Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом.	1 балл – 5 до 20% 2 балла – 21 до 35% 3 балла - от 36 до 50% 4 балла - более 51%	4	

	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме. 2 балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара.	2	
	Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	3 балла – положительная динамика у 80% учащихся охваченных профориентационной работой	3	
	Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	1 балл	1	
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2 балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара	2	
	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	2 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 1 балла – сочетает традиционные и новые программы, методики 0 баллов – руководствуется устаревшими материалами	2	
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне; 2 балла – победитель, призер регионального уровня; 1 балл – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса.	3	
	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников.	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	3	
	ВСЕГО:		43	

8.1.4. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА

ВОСПИТАТЕЛЯ (СОПРОВОЖДАЮЩЕГО В ШКОЛЬНОМ АВТОБУСЕ)

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 1 балл При наличии = - 2 балл	1
Индивидуальная работа с родителями, обучающимися, учителями	Ведется = 2 балл	2
Высокий уровень и качественное ведения и содержания документации	Соблюдается= 2 балл Не соблюдается= - 3 балла	2
Итого		5

8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

8.2.1. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (УВР)

№№ пп	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное количество баллов
1. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ			
1.1.	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	201__-201__уч.г. ____%. 201__-201__уч.г. ____%.	1
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования - 1 балл	201__-201__уч.г. ____%. 201__-201__уч.г. ____%.	1
1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	____ чел./____ %	2
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» - 2 балла	____ чел./____ %	2
1.5.	Доля выпускников, сдававших единый государственный экзамен (далее – ЕГЭ) по математике на профильном уровне и получившие количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	____ %	1
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	____ %	1
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	____ %	1
1.8.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по	____ %	1

	математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл		
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее – ОГЭ) по русскому языку на оценки 4-5, от общего численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	_____%	1
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общего численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	_____%	1
1.11.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	_____%	1
1.12.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	_____%	1
1.13.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	201__-201__уч.г. ____%. 201__-201__уч.г. ____%.	2
1.14.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	_____%	2
1.15.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	_____%	1
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл	_____%	1
1.17.	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла.	201__г. 1. 2. 3. 4. 5. и т.д.	3
1.18.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области: 100% - 2 балла для городских школ; 100 %, из них более 50% на специальности технического профиля – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 4 балла для городских школ и 5 баллов для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них не более 50 % на специальности технического профиля – 5 баллов для городских школ.	Самарская область _____%	5
1.19.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	_____чел.	1

1.20.	Доля выпускников 11-х классов, продолжавших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90 % - 1 балл; 90% и более – 2 балла	В соответствии с профилем обучения – человек ____/____%	1-2
	ИТОГО:		30-31

2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1.	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	В 201____ г. ____ учащихся В 201____ г. ____ учащихся	2
2.2.	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	есть/нет	1
2.3.	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	есть/нет	1
2.4.	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	есть/нет	1
2.5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	«Образовательный округ» ____ чел. Самарская область ____ чел. «Зональный», всероссийский, международный уровни ____ чел.	2
2.6.	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	____ чел./____ %	0
2.7.	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	есть/нет	1
2.8.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	есть/нет	2
2.9.	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-спортивного объединения – 1 балл	есть/нет	1
	ИТОГО:		11

3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		3
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне		3

	области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл; 50% и выше – 2 балла	_____каб./_____%	2
3.4.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла		2
	ИТОГО:		10

4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1балл, увеличение контингента - 2 балла, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла		2
4.2.	Сохранение (увеличение) количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	8 класс 01.09.201__г. ____чел. 31.05.201__г. ____чел. 9 класс 01.09.201__г. ____чел. 31.05.201__г. ____чел.	1
4.3.	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91%-99% – 1 балл; 100% -2 балла	201__г. - ____ курсов	2
4.4.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	Перечень реализованных ПП-курсов	1
4.5.	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специально (коррекционной) общеобразовательной организацией – 1 балл	есть/нет	1
4.6.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-педагогического консилиума Общеобразовательного учреждения - 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл		2
4.7.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов -1 балл	201__-201__уч.год – Ф.И.О. обучающегося, класс	1
4.8.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» - 1 балл		1
	ИТОГО:		11

5. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения –1		1
------	---	--	---

	балл		
5.2.	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждение (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл		1
5.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	Наличие издательства, статьи, дата (ксерокопии страниц газеты, журнала)	2
5.4.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	Справка или ксерокопия приказа об утверждении площадки	2
5.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей (законных представителей), учащихся – 1 балл	Педагогические работники – Родители – Обучающиеся -	1
ИТОГО:			7

6. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

6.1.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	да/нет	1
6.2.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла		2
6.3.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	есть/нет	1
6.4.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	201__ - кол-во случаев	1
ИТОГО:			5

7. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

7.1.	Наличие не менее чем у 55% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	____ чел./____ %	1
7.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30 до 40% о – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	____ чел./____ %	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл, 20% и выше – 2 балла для городских школ	____ чел./____ %	2
7.4.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	Конкурс, год, Ф.И.О. учителя	2
7.5.	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки – (-3 балла)		0
7.6.	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла		2
7.7.	Отсутствие предписаний, замечаний, по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного	есть/нет	1

	процесса в сфере общего образования – 1 балл		
7.8.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 2 балла	_____%	2
	ИТОГО:		11
	ВСЕГО:		85-86

8.2.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ (АХЧ)

Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений = 2 балла	2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Своевременное принятие мер = 1 балла	1
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений = 1 балл	1
Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	Жалобы отсутствуют полностью = 1 балл Жалобы есть, но они не объективны= 0 баллов Наличие объективных жалоб= - 1 балл	1
Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	Наличие договоров в соответствии с установленными сроками = 1 балл	1
Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний = 2 балла Замечания незначительны = 1 балла	2
Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззаражающими средствами	Отсутствие замечаний = 1 балл	1
Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Отсутствуют случаи порчи имущества = 2 балла Имеются случаи порчи имущества, но они произошли в результате чрезвычайных ситуаций = 1 балл Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями = - 1 балл	2
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний = 2 балла	2
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие =2 балла Наличие=0	2
Обеспечение ежегодным медицинским осмотром всех работников	Своевременное направление = 1 балл	1
Проведение инструктажей на рабочем месте с работниками	Своевременное проведение = 1 балл	1
Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения	Обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения отсутствуют = 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения = 0 баллов	1
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	Замечания отсутствуют = 1 балла Сроки, и качество предоставления	1

	отчётов нарушены = 0 баллов	
Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственное деятельности учреждения	Замечания по качеству и срокам оформления документов = 1 балла отсутствуют Сроки и качество оформления документов не соответствуют требованиям = 0 баллов	1
	ИТОГО	20

8.2.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл
Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5
Качественная и эффективная работа с органами казначайского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		3
Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты	При наличии = - 3 балла	2
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии = - 3 балла	2
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии = - 3 балла	2
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		2
Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)		3
Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3
ИТОГО:		27

8.3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА (УВП)

8.3.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ БИБЛИОТЕКАРЯ

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и.т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей.	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл	2
Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг.	Работа ведется постоянно = 2 балла Работа ведется эпизодически = 0 баллов	2
Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет и на школьном сайте.	= 2 балл	2
Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100% = 2 балла; менее 100% = 0 балла	2
Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов».	Соблюдается= 3 балла Не соблюдается= 0 баллов	3
Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений).	Нарушения отсутствуют = 1 балл При наличии = - 3 балла	1
Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= 0 баллов	2
Осуществление работы информационно-библиотечного центра	= 1 балл	1
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики.	Отсутствие замечаний = 1 балл При наличии замечаний = - 1 балл	1
Итого		16

8.3.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ИНЖЕНЕРА-ПРОГРАММИСТА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Своевременная установка программного обеспечения на ПК	Аналитическая справка	2
Обслуживание серверного ПО и сервера	еженедельно= 2 ежедневно = 3	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие=2балла Наличие= - 3 балла	2
Поддержка беспроводного интернета		2
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	По журналу заявок	1
Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов.		2
Итого		12

8.3.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Своевременное предоставление отчетности в центр занятости по вакансиям и квотам по инвалидам	Замечания отсутствуют = 2 балл Сроки, и качество предоставления отчётов нарушиены = 0 баллов	2
Количество замечаний по результатам проверок работы	Замечания отсутствуют=2 балла	2
Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 1 балла	1
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями = 2 балла	2
Своевременное, полное и достоверное представление отчётности, информации по кадрам	Предоставляется в соответствии с установленным сроком = 3 балла	3
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 1 балл При наличии жалоб = - 1 балл	1
Итого		11

8.3.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СЕКРЕТАРЯ

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, своевременная работа с электронной почтой = 2 балла	2
Отсутствие жалоб по ведению и своевременному оформлению документов со стороны администрации и родителей (законных представителей)	Обоснованные жалобы к оформлению документов = 1 балл Имеются обоснованные жалобы = -2 балла	1
Организационное взаимодействие с членами трудового коллектива, своевременность извещения сотрудников о мероприятиях и электронной почте	Своевременное и качественное извещение = 1 балл	1
Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 2 балла	2
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют = 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству работы = 0 баллов	1
Выполнение курьерских обязанностей		1
Отсутствие ошибок при составлении писем и других документов	Отсутствие = 1 балл При наличии = 0 баллов	1

Ответственность за хранение личных дел обучающихся и своевременная сдача документов в архив образовательной организации в соответствии с требованием ст.22 Федерального закона от 22.10.04 № 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации	Качественное ведение архивной документации=2 балл	2
Итого		11

8.3.5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЛАБОРАНТА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Своевременное устранение неполадок оборудования	Своевременное принятие мер = 1 балла	1
Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	своевременно ведется = 2 балла	2
Итого		3

8.3.6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	(перечислить)= 3 балла	3
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	нет нарушений = 2 балла есть нарушения= -1 балл	2
Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	соблюдение сроков= 3 балла нарушение сроков=-1 балл	3
Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие органы	соблюдение сроков = 2 балл нарушение сроков= 1 балл	2
Итого		10

8.3.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ БУХГАЛТЕРА

Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл
Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5
Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		3
Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты	При наличии = - 3 балла	2

Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии = - 3 балла	2
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии = - 3 балла	2
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		2
Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)		3
Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3
ИТОГО:		27

8.3.8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников.	за 1,2 контракта в месяц = 1 б. за 3 и более = 4 б.	4
Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки.	Своевременное предоставление документов в установленные сроки = 5 б.	5
Определение и обоснование начальных (максимальных) цен контракта (сбор коммерческих предложений).	за 1,2 контракта в месяц = 2 б. за 3 и более = 5 б.	5
Своевременное размещение план-графика в единой информационной системе в сфере закупок.	Своевременное = 2 б. Несвоевременное = - 2 б.	2
Своевременная обработка заявок, подготовка протоколов заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок.	Соответствует срокам = 3 б.	3
Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществление закупок товаров (работ, услуг),		3
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 1 б. При наличии жалоб = - 1 б.	1
Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок.	Отсутствие = 4 б. При наличии замечаний = - 4 б.	4
Итого		27

8.4. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА (МОП)

8.4.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= 0 балл	2
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балл При наличии = - 2 балл	2
Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	Отсутствие = 1 балла При наличии = - 3 балл	1
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Итого		7

8.4.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СТОРОЖА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения.	Отсутствие замечаний =2 баллов При наличии замечаний = - 2 балла	2
Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= - 3 балла	2
Итого		4

8.4.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ВАХТЕРА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности		1
Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается= 2 балл Не соблюдается= - 3 балла	2
Итого		3

8.4.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ВОДИТЕЛЯ АВТОМОБИЛЯ (ШКОЛЬНОГО АВТОБУСА)

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балл При наличии = - 2 балл	2
Обеспечение безопасной перевозки детей	Соблюдается= 2 балла	2
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Соблюдается= 1 балла Не соблюдается= 0 балл	1
Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ОГИБДД за нарушений правил дорожного движения	Отсутствие = 2 балл При наличии = - 1 балл за каждый протокол	2
Итого		7

8.4.5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ГАРДЕРОБЩИКА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	= 2 балл	2
Своевременное обслуживание обучающихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте)	= 1 балл При отсутствии на рабочем месте = - 1 балл	1
Итого		3

8.4.6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	=3 балл	3
Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балл При наличии жалоб = - 1 балл	2
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		4
Итого		9

8.4.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ДВОРНИКА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории	=1 балл	1
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности	= 1 балл	1

Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балл При наличии жалоб = - 1 балл	2
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Итого		6

9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, И ИНЫХ РАБОТНИКОВ ГБОУ ГИМНАЗИИ Г.СЫЗРАНИ

- 9.1. Премирование работников производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 9.2. Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ГБОУ гимназии г. Сызрани, либо отдельным работникам.
- 9.3. Премирование работников выплачиваются по результатам работы за месяц, за учебный триместр, за квартал, за год, учебный год и производиться за фактически отработанное время.
- 9.4. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется директором ГБОУ гимназии г.Сызрани и оформляется приказом.
- 9.5. Премии не выплачиваются работникам, имеющим прогулы или дисциплинарные взыскания.
- 9.6. Премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ

- 10.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности. Такая премия выплачивается каждому конкретному сотруднику по результатам его работы за месяц.
- 10.2. Премия выплачивается по итогам работы за месяц одновременно с заработной платой за фактическое отработанное время.
- 10.3. Ежемесячные премии выплачиваются работникам гимназии по следующим показателям:

Категория работников	Основания для премирования	Максимальный размер выплаты (рублей) (включительно)
Всем работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани	За выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	до 10000 (десяти тысяч)
	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения повышающих авторитет и имидж образовательной организации.	до 5000 (пяти тысяч)
	За качественное и оперативное выполнение заданий директора образовательной организации.	до 3000 (трех тысяч)
	За своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией	до 3000 (трех тысяч)
	За активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 10000 (десяти тысяч)
	За работу с архивом образовательной организации.	до 2000 (двух тысяч)
	За высокое качество ведения документации в соответствии с номенклатурой дел.	до 5000 (пяти тысяч)
	За разработку и реализацию инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации.	до 5000 (пяти тысяч)
	За соблюдение санитарно-гигиенического режима.	до 5000 (пяти тысяч)
	За проведение косметического ремонта помещений гимназии.	до 10000 (десяти тысяч)
	По результатам подготовки учреждения к началу учебного года.	до 5000 (пяти тысяч)
	За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокий профессиональный уровень, конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 6000 (шести тысяч)
	За высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, сотрудников.	до 4000 (четырех тысяч)
	За напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, содержание закрепленного участка в соответствии с СанПиН.	до 5000 (пяти тысяч)
Заместители	За интенсивность использования компьютерной и мультимедийной техники, различного программного обеспечения.	до 5000 (пяти тысяч)

Заместители директора по УВР, педагогические работники	директора по УВР, педагогические работники	За высокие результаты становления и развития воспитательной работы в классных коллективах, повышение научно-методического уровня воспитательной работы руководителям методических объединений классных руководителей.	до 3000 (трех тысяч)
		За высокое качество организации учебно-воспитательного процесса в гимназии, методического руководства педагогическим коллективом заместителю директора по УВР.	до 5000 (пяти тысяч)
		Классным руководителям за высокое качество организации воспитательного процесса в классе, создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся.	до 2000 (двух тысяч)
		За высокое качество заведования пришкольным участком.	до 1000 (одной тысячи)
		За составление расписания уроков для обязательных, элективных и факультативных занятий с учетом недельной умственной работоспособности обучающихся и шкалой трудности учебных предметов (СанПиН п.10.5)	до 5000 (пяти тысяч)
		За высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.	до 3000 (трех тысяч)
		За результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп.	до 3000 (трех тысяч)
		За высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.	до 5000 (пяти тысяч)
		За высокое качество организации культурно-массовых мероприятий.	до 5000 (пяти тысяч)
		За высокое качество организации военно-патриотической деятельности.	до 5000 (пяти тысяч)

Заместители директора по УВР, педагогические работники	Контроль за обеспечением безопасных условий труда и мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризма.	до 2000 (двух тысяч)
	Контроль за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров.	до 2000 (двух тысяч)
	За организацию проведения праздников, спортивных мероприятий.	до 3000 (трех тысяч)
	За качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися.	до 3000 (трех тысяч)
	За результативное участие в соревнованиях, конференциях, конкурсах, выставках, семинарах и прочих мероприятиях, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, а также за их качественную подготовку и проведение.	до 7000 (семь тысяч)
	За интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора обучающихся.	до 3000 (трех тысяч)
	За организацию и подготовку обучающихся к комплексу ГТО	до 3000 (трех тысяч)
Заместитель директора по АХЧ	За участие в ГИА в качестве экспертов, организаторов, техническим специалистам	до 3000 (трех тысяч)
	За подготовку обучающихся к ГИА	до 5000 (пяти тысяч)
	За организацию школьных перевозок.	до 5000 (пяти тысяч)
	За организацию мероприятий направленных на повышение эффективности энергосбережения энергетических ресурсов.	до 4000 (четырех тысяч)
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер	За высокое качество выполнение требований пожарной, электробезопасности	до 7000 (семи тысяч)
	За своевременную разработку мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний	до 3000 (трех тысяч)
	За высокое качество ведения бухгалтерского учета.	до 5000 (пяти тысяч)
	За разработку и реализацию инициативных управлеченческих решений, качественная подготовка отчетной документации	до 4000 (четырех тысяч)
	За высокое качество экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности гимназии	до 6000 (шести тысяч)
	За внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники.	до 5000 (пяти тысяч)
Специалисту по кадрам	Своевременное ведение документации по пенсионному фонду.	до 2000 (двух тысяч)
	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов.	до 5000 (пяти тысяч)
Специалисту по кадрам	За ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и	до 1000 (одной тысячи)

	бронированию.	
	За осуществление документационного обеспечения кадровой работы.	до 5000 (пяти тысяч)
	За своевременное ведение больничных листов.	до 500 (пятьсот)
Специалисту по охране труда	По результатам смотра по охране труда.	до 5000 (пяти тысяч)

11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ (РАЗОВЫХ) ПРЕМИЙ

- 11.1. Работникам гимназии может быть выплачена единовременная (разовая) премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 11.2. Единовременные (разовые) премии выплачиваются по итогам работы учреждения в целом.
- 11.3. Премия по итогам работы учреждения в целом выплачивается 1 раз в год при условии выполнения государственного задания, за соблюдение каждым работником высокого качества, объема и сроков выполнения работ и услуг в течение года. Расчетный период для исчисления данной премии устанавливается в 1 год (с 1 января по 31 декабря соответствующего года).
Максимальный размер премии – до 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей.
- 11.4. Конкретный размер данной премии устанавливается приказом директора гимназии в зависимости экономии фонда оплаты труда на текущий месяц.

12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

- 12.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам гимназии в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.
- 12.2. Работникам гимназии может быть выплачена до 5000 (пяти тысяч) рублей материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.
- 12.3. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:
 - а) длительное заболевание более трех недель;
 - б) необходимость дорогостоящего лечения;
 - в) при наступлении непредвиденных обстоятельств - утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар и др.) или хищения, несчастный случай, факт которого установлен уполномоченными органами;
 - г) смерть родителей, супруга, супруги, детей.
- 12.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам

- учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов.
- 12.5. При наличии двух или более оснований в течение календарного года для получения материальной помощи выплата по каждому основанию производится отдельно.
- 12.6. Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается директором гимназии и оформляется приказом.

13. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ

- 13.1. В гимназии устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:
- 1) за заведывание кафедрой устанавливается работникам в размере до 1000 (одной) тысячи рублей;
 - 2) уполномоченному по охране труда устанавливается работнику в размере до 15 % от базовой части за выполнение возложенных на него обязанностей уполномоченного по охране труда;
 - 3) председателю ППО устанавливается работнику за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета в размере до 30 % от базовой части;
 - 4) руководителю методического объединения классных руководителей устанавливается педагогическим работникам в размере до 1000 (одной) тысячи рублей;
 - 5) за ведение медиатекой устанавливается работнику в размере до 40 % от базовой части;
 - 6) администратору точки доступа Интернета устанавливается работнику в размере до 40 % от базовой части;
 - 7) за работу в системе АСУ РСО устанавливается директору, заместителям директора по УВР, деятельность, которых связана с образовательным процессом и педагогическим работникам в размере до 5 % от базовой части.

Конкретные размеры, вышеперечисленных надбавок устанавливается ежемесячно приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани в зависимости от размера стимулирующего фонда оплаты труда на текущий месяц за фактически отработанное время.

- 13.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается за продолжительность непрерывной работы в гимназии работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие" в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» внесены изменения в Постановление № 431 от 09.10.2008 г.»

Категории работников по профессиональным квалификационным группам должностей	Процент от должностного оклада	Условия начисления
Воспитатель, педагог-психолог, секретарь, специалист по кадрам, специалист по охране труда, библиотекарь, лаборант, инженер-программист, бухгалтер, водитель автомобиля (школьного автобуса), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, вахтер, гардеробщик	2 %	Стаж работы от 3 до 10 лет
	4%	Стаж работы свыше 10 лет

- 13.3. Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ директора ГБОУ гимназии г.Сызрани о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.
- Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада). Надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.
- 13.4. Приказ об установлении надбавки за выслугу лет предоставляется специалистом по кадрам ежегодно, на начало календарного года.
- 13.5. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к ПВГ должностей, указанных в пункте 13.2. суммируется.
- 13.6. Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.
- 13.7. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.
- 13.8. В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для

подтверждения периодов работы, включаемых в общий стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

- 13.9. В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

- 14.1. Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.
- 14.2. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.
- 14.3. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента подписания и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда.

