Принято на общем собрании трудового коллектива ГБОУ гимназии г.Сызрани
(протокол № 2
« 16 » февраля 2024г.)

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации
_____/Е.Г.Калютич/
« 16 » февраля 2024г.

Согласовано:
Председатель Управляющего совета ГБОУ гимназия г.Сызрани
_____/Е.Ю. Миронова/
« 16 » февраля 2024г.

протокол № 1
от « 16 » февраля 2024г.

Приложение 5
к коллективному договору
на 2024-2027 годы
УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани
_____/С.П.Ямолова/
« 16 » февраля 2024г.
(приказ ГБОУ гимназии г.Сызрани от « 16 » февраля 2024г. № 91-од)

C=RU, O=ГБОУ гимназия г. Сызрани,
CN=Ямолова Светлана Петровна,
E=so_gymn_szr@samara.edu.ru
00a150cf7983d585cb
2024-02-16 20:56:09

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

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:

- Части 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате 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, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области 22.01.2009г. № 8-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области ;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям 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 19.02.2009г. № 28-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»;
- приказом 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 19.02.2009 № 30-од;
- 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 14.12.2020г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-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, в части установления надбавки за результативность и качество работы».
- постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022 года № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства 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), в т.ч совместителей (внутренних и внешних).

Действия Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ГБОУ гимназией г.Сызрани и физическими лицами.

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 согласовывается с Управляющим Советом ГБОУ гимназии г. Сызрани, с первичной профсоюзной организацией ГБОУ гимназии г. Сызрани и утверждается приказом директора в ГБОУ гимназии г. Сызрани.

1.11. Стимулирующие выплаты, материальная помощь, надбавки выплачиваются из фонда оплаты труда.

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.

1.13. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору ГБОУ гимназии г.Сызрани, комиссии по установлению симулирующих выплат, заместителям директора.

1.14. Дополнения и изменения в настоящее Положение, при получении инструкций и распоряжений вышестоящих органов, вносятся администрацией и доводятся до сведения коллектива ГБОУ гимназии г.Сызрани.

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 4 (четырех) 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 работникам за эффективность труда, на основании

критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

4.4. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции ГБОУ гимназии г.Сызрани.

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 № 237 от 16.04.2019 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназии г. Сызрани».

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников гимназии, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения – не более 3 % от стимулирующего фонда.

Пропорция планового распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливаются следующим образом:

- педагогическим работникам не более 64 % от стимулирующего фонда,
- административно-управленческому персоналу не менее 6 % от стимулирующего фонда,
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу не более 27 % от стимулирующего фонда.

5.4. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в год (на 1 января и 1 сентября) и утверждается приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани.

5.5. Стоимость одного балла определяется по формуле:

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

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

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 директор утверждает перечень критериев, не менее чем 17 критериев эффективности труда выделенных из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од с указанием максимального балла каждого критерия и показателя.

6.4. Директор гимназии может дополнить Перечень критериев, утвержденных Приказом министерства образования и науки Самарской области, но не более чем 20 (двадцатью) критериями.

6.5. Надбавка за результативность и эффективность работы педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани выплачивается ежемесячно.

6.6. Стимулирование работников ГБОУ гимназии г.Сызрани осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных критериев качества и результативности их профессиональной деятельности в приложение 1 к настоящему Положению. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

7. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

7.1. Эффективность (качество) работы для педагогических работников, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего полугодия в сентябре текущего года, в январе следующего года и устанавливается по результатам предоставленных оценочных листов.

7.2. Отчетные периоды для заполнения оценочных листов считаются:

- в сентябре выплаты производятся за 1 полугодие (с 01 января по 30 июня) в период с 01 сентября по 31 декабря текущего календарного года;
- в январе за 2 полугодие (с 01 июля по 31 декабря) выплаты производятся в период с 01 января по 31 августа следующего календарного года.

7.3. Устанавливается следующий регламент:

- педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ГБОУ гимназии г.Сызрани самостоятельно сдают оценочные листы в комиссию по оплате труда до 12 сентября текущего календарного года, до 12 января следующего года;
- комиссия по оплате труда рассматривает представленные материалы с 12 по 15 сентября текущего календарного года и с 12 по 15 января следующего календарного года;
- в течение одного рабочего дня, после рассматривания комиссией, работник имеет право обратиться в рабочую комиссию с апелляцией;
- не позднее 20 сентября, 20 января председатель Комиссии предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- не позднее 23 сентября, 23 января Управляющий совет рассматривает и согласовывает на своих заседаниях. Свое решение Управляющий совет оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по ГБОУ гимназии г.Сызрани об установлении соответствующей надбавки, производится выплата стимулирующего характера работникам. Протоколы Управляющего совета хранятся в кабинете директора;
- на основании протоколов, не позднее 28 сентября и 28 января издается приказ по ГБОУ гимназии г.Сызрани и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

7.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио в ГБОУ гимназии г.Сызрани приказом директора ежегодно (на начало учебного года) создается комиссия по оплате труда работников ГБОУ гимназии г.Сызрани. с обязательным включение в нее председателя первичной профсоюзной организации. Состав группы комиссии по оплате труда не может быть более 7 человек.

Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по оплате труда работников ГБОУ гимназии г.Сызрани (приложение № 2 к настоящему Положению).

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

соответствующий период.

7.6. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствие с достигнутыми результатами его профессиональной деятельности, на основе критериев (приложение № 1) и содержит самооценку его труда.

7.7. Материалы рассматриваются комиссией по оплате труда в отсутствии работников.

7.8. В ходе рассмотрения материалов комиссия по оплате труда рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

7.9. По итогам рассмотрения предоставленных материалов комиссией по оплате труда оформляется итоговый оценочный лист с указаниями общей суммы баллов по каждому работнику. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами под роспись.

7.10. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в течение одного рабочего дня.

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

7.12. 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.

Комиссия обязана дать работнику письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

7.13. Директор ГБОУ гимназии г.Сызрани инициирует заседание комиссии по оплате труда. 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.

7.14. Работа комиссии по оплате труда оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Данный протокол подшивается к приказам об установлении стимулирующих выплат работникам.

7.15. Оценочные листы хранятся у директора в кабинете в течение 3х лет.

7.16. В случае не своевременного предоставления работником оценочного листа в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам: больничный лист, длительная командировка, нахождение в ежегодном оплачиваемом отпуске) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

7.17. 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 4-х месяцев, но при этом оценочные листы предоставляются в указанные сроки п.7.3.

7.18. Принятым работникам на время исполнения обязанностей в период нахождения основного сотрудника в ежегодном оплачиваемом отпуске стимулирующая надбавка не устанавливается, даже если работник проработает

свыше 4х месяцев.

7.19. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в ГБОУ гимназию г.Сызрани 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.

8. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА ПО УВР

8.1. Эффективность (качество) работы заместителей директора по УВР для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года по результатам предоставленных оценочных листов (п.1.1. приложения № 1 к Положению)

8.2. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением директора в отношении заместителя директора по УВР в пределах фонда оплаты труда. Директор может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного заместителя директора для реализации уставных задач и показателей эффективности работы ГБОУ гимназии г.Сызрани.

8.3. Оценочный лист (приложение № 1 к Положению) на заместителя директора по УВР подсчитывается директором ГБОУ гимназии г.Сызрани.

8.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера по итогам работы за год согласовывается с директором ГБОУ гимназии и Управляющим советом, закрепляется протоколом УС.

8.5. Протокол направляется директору ГБОУ гимназии г.Сызрани для издания приказа о размере выплат стимулирующего характера в денежном выражении в срок не позднее 28 февраля каждого года.

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, квартал, полугодие, год.

9.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяться 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.

9.7. Размер премии устанавливаются в абсолютном значении.

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.

10.3. Ежемесячные премии выплачиваются работникам ГБОУ гимназии г.Сызрани по следующим показателям:

Категория работников	Основания для премирования	Максимальный размер выплаты (рублей) (включительно)
Все работники	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 подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения повышающих авторитет и имидж образовательной организации.	до 5000 (пяти тысяч)
	За оперативное выполнение заданий директора образовательной организации.	до 3000 (трех тысяч)
	За активное, своевременное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 10000 (десяти тысяч)
	За работу с архивом образовательной организации.	до 3000 (трех тысяч)
	За ведение документации в соответствии с номенклатурой дел.	до 5000 (пяти тысяч)
	За своевременную подготовку отчетной документации и сдача их в установленные сроки	до 10000 (десяти тысяч)
	За соблюдение санитарно-гигиенического режима.	до 5000 (пяти тысяч)
	За проведение косметического ремонта помещений гимназии.	до 15000 (пятнадцати тысяч)
	По результатам подготовки учреждения к началу учебного года.	до 10000 (десяти тысяч)
	За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.	до 15000 (пятнадцати тысяч)
	За высокий профессиональный уровень, конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 6000 (шести тысяч)
	За выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, сотрудников.	до 4000 (четырех тысяч)
	За своевременную разработку мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний	до 3000 (трех тысяч)
Административно-управленческий персонал,	За эффективное использования компьютерной и мультимедийной техники, различного программного обеспечения.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокое качество выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета	до 3000 (трех тысячи)
	За высокое качество организации учебно-воспитательного процесса в гимназии,	до 5000 (пяти тысяч)

педагогические работники	методического руководства педагогическим коллективом заместителю директора по УВР.	
	За заведование пришкольным участком.	до 1500 (одной тысячи пятьсот)
	За составление расписания уроков для обязательных, элективных и факультативных занятий с учетом недельной умственной работоспособности обучающихся и шкалой трудности учебных предметов.	до 7000 (семи тысяч)
	За исполнение 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 высокую организацию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокую организацию культурно-массовых мероприятий.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокую оорганизацию военно-патриотической деятельности.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокое качество выполнение обязанностей по учету и работы со справками и состоянии здоровья ребенка	до 2500 (две тысячи пятьсот)
	За высокие показатели сдачи обучающимися государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов	до 10000 (десять тысяч)
	Дежурным по образовательной организации за обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса.	до 2000 (двух тысяч)
	За результативное применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	до 2000 (двух тысяч)
	За качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, к конкурсам, конференциям.	до 6000 (шести тысяч)
	За оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставничество).	до 2000 (двух тысяч)
	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 эффективную работу системы АСУ РСО в школе..	до 3000 (трех тысяч)
Административно-управленческий персонал, педагогические	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)

работники	За работу в период приемной кампании и проведение нового набора обучающихся.	до 3000 (трех тысяч)
	За организацию и подготовку обучающихся к комплексу ГТО.	до 3000 (трех тысяч)
	За высокое качество выполнение обязанностей организаторов, технического специалиста на пункте проведения экзамена	до 5000 (пяти тысяч)
	За подготовку обучающихся к ГИА.	до 5000 (пяти тысяч)
	За эффективную работу по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации.	до 5000 (пяти тысяч)
	За результативность коррекционной и развивающей работы с обучающимися, высокое качество консультативной помощи обучающимся и их родителям.	до 4000 (четыре тысячи)
	За высокий уровень организации и проведение итоговой промежуточной аттестации обучающихся.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса .	до 3000 (трех тысяч)
	За высокий уровень организационной работы органов школьного самоуправления (метод. совет, педсовет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 3000 (трех тысяч)
	За использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий электронного обучения	до 5000 (пяти тысяч)
	За результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	до 6000 (шести тысяч)
	За работу с официальным сайтом образовательного учреждения	до 5000 (пяти тысяч)
	За работу по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	14459,50 (четырнадцать тысяч четыреста пятьдесят девять рублей, 50 копеек)
Иные не педагогические работники	За организацию школьных перевозок.	до 5000 (пяти тысяч)
	За организацию мероприятий направленных на повышение эффективности энергосбережения энергетических ресурсов.	до 4000 (четырех тысяч)
	За выполнение требований пожарной, электробезопасности.	до 7000 (семи тысяч)
	За ведение бухгалтерского учета.	до 5000 (пяти тысяч)
	За высокое качество экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	до 6000 (шести тысяч)
	За внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники.	до 5000 (пяти тысяч)
	За своевременное ведение документации по пенсионному фонду.	до 3000 (трех тысяч)
	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов.	до 5000 (пяти тысяч)

	За ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и бронированию.	до 2000 (двух тысяч)
	За осуществление документационного обеспечения кадровой работы.	до 5000 (пяти тысяч)
	За своевременное ведение больничных листов.	до 1000 (одной тысячи)
	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 образовательной организации в целом.

11.3. Премия по итогам работы образовательной организации 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. Заявление рассматривается комиссией.

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. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

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.

13.2. Размер стимулирующих надбавок, премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

13.3. 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.

13.4. 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.» в следующих размерах:

- стаж работы от 3 до 10 лет – 2 % от должностного оклада
- стаж работы свыше 10 лет – 4 % от должностного оклада.

13.4.1 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.

13.4.2. Приказ об установлении надбавки за выслугу лет предоставляется ежегодно, на начало календарного года.

13.4.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к ПВГ должностей, указанных в пункте 13.3. суммируется.

13.4.4. Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

13.4.5. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

13.4.6. 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.

13.4.7. 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. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством РФ.

14.2. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента подписания и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда.

14.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 1
к Положению о порядке
распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам,
административно-управленческому,
обслуживающему персоналу
ГБОУ гимназии г.Сызрани

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

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

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

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Максимальное количество баллов
	1. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ		
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР=1 балл	20__-20___уч.г. _____%. 20__-20__уч.г. _____%.	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету=1 балл; по двум предметам = 2 балла; по трем и более предметам = 3 балла	____чел./_____%	3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% = 1 балл	_____%	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% = 1 балл, 76-100% = 2 балла	20__-20___уч.г. _____%. 20__-20__уч.г. _____%.	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% = 2 балла	_____%	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% = 1 балл; 100% = 2 балла	_____%	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ 10% - 15% = 1 балл; более 15% = 2 балла	_____%	2

1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету = 0,5 балла; по двум предметам = 1 балл; по трем предметам = 1,5 балла; по четырем предметам = 2 балла	20__-20___уч.г. _____%. 20__-20__уч.г. _____%.	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале 95%-99% = 1 балл; 100% = 2 балла	_____%	2
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя составляет 100%	100%	2
1.11.	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	60% - 84% = 1 балл 85% - 100% = 2 балла	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору=2 балла		2
1.13	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года по одному предмету = 0,5 балла; по двум предметам = 1 балл; по трем предметам = 1,5 балла; по четырем и более предметам = 2 балла	20__-20___уч.г. _____%. 20__-20__уч.г. _____%.	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% = 1 балл	_____%	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% = 1 балл	_____%	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл		1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ:= 1 балл	_____чел.	1
1.18	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: − на окружном уровне: 1-2 человека = 0,5 балла; 3 и более человек = 1 балл; − на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МоиН СО на текущий период): 1-2 человека = 1,5 балла; 3 и более человек = 2 балла; − на всероссийском или международном уровнях = 3 балла	_____чел.	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% - 89% = 1 балл, 90% и более = 2 балла		2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% = 1 балл; 21% и более = 2 балла		2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года 1 и более =1 балл положительная динамика = 2 балла (баллы не суммируются)	20__-20___уч.г. _____чел. 20__-20__уч.г. _____чел.	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и	_____чел.	3

	призерами наличие победителя = 2 балла, призера = 1 балл (баллы суммируются)		
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	100% обучающихся = 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% = 0,5 балла, 6-10% = 1 балл, более 10 % = 2 балла	_____%	2
Итого			44
	2.ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете = 1 балл	_____%	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) = 1 балл	_____ чел.	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся = 0,5 балла; свыше 50% = 1 балл	_____%	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) = 0,5 балла, региона = 1 балл; РФ = 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	наличие подтверждающих документов	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) = 0,5 балла; региона = 1 балл; РФ = 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	наличие подтверждающих документов	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда =1 балл	наличие подтверждающих документов	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного = 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) = 0,5 балла	есть/нет	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): – на муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования = 0,5 балла; – на уровне образовательного округа: 1-2 человека = 1 балл; 3 и более = 1,5 балла; – на уровне области: 1-2 человека = 1,5 балла; – 3 чел. и более = 2 балла; – на всероссийском или международном уровнях = 2 балла	копии грамот	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах = 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах =1 балл	наличие подтверждающих документов	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации = 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации = 1 балл		1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год =1 балл; более 2-х смен за учебный год = 2 балла	наличие подтверждающих документов	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне		1

	целевого значения показателя ОО = 0,5 балла, выше =1 балл		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % = 0,5 балла; 80% и более =1 балл	____%	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% =1 балл	_____ чел.____%	1
	Итого:		17
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 общеобразовательным учреждением – на уровне образовательного округа (муниципалитета) = 0,5 балла; – на региональном уровне = 1 балл; – на российском или международном уровнях = 1,5 балла – (оценивается по наивысшему уровню)	_____ чел.	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта: на образовательную организацию = 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа = 1 балл; на региональный уровень = 1,5 балла; всероссийский уровень = 2 балла	_____ чел.	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: =0,5 балла. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях = 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	наличие подтверждающих документов	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл.	_____ чел.____%	1
	Итого:		5,5
4.ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму:=1 балл	Перечень организаций	1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более = 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более = 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	_____/_____ чел.	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года) 80-90% =0,5 балла; 100% = 1 балл	20____г. _____ чел.	1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше =- 1 балл	_____ чел.	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков	_____ чел____%	1

	«Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл		
Итого:			5
5. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки признаны эффективными для площадок, находящихся: предоставление подтверждающих документов, на уровне "образовательного округа"=1 балл, на региональном уровне =2 балла, на федеральном уровне = 3 балла.	наличие подтверждающих документов	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы =2 балла		2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» =1 балл		1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» = 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) =1 балл	20____-20___ уч.г. ____% 20____-20___ уч.г. ____%	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях =2 балла		2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования =2 балла		2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников со стороны Роспотребнадзора = 1 балл; со стороны Госпожнадзор = 1 балл		2
Итого:			13
6. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА			
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше =1 балл	_____чел. _____%	1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса =1 балл		1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе =1,5 балла		1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) =1 балл		1
Итого:			4,5
7. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО			
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий =1 балл	_____чел. _____%	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл	_____чел. _____%	1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 1 балл, выше =2 балла	_____чел. _____%	2

7.4	Результативность участия учителей 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= 2 балла, участие на федеральном уровне = 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне =3 балла	наличие подтверждающих документов	3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период = 2 балла	наличие подтверждающих документов на уровне	2
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период =1 балл, выше = 2 балла	_____чел_____%	2
Итого:			11
ВСЕГО:			100

8. ПЕРЕЧЕНЬ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, УСТАНАВЛИВАЕМЫХ СОВЕТНИКУ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

№п/п	**Перечень выплат стимулирующего характера**	**Размеры выплат стимулирующего характера (в баллах)**
8.1	2	3
I. Показатели по административной работе		
8.1.1	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах (на основе выписки из протоколов, за каждое)	1
8.1.2	Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др) (за каждое)	3
II. Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания		
8.2.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – не менее 1 раза в месяц	5
8.2.2	Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания (увеличение численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)	5
8.2.3	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	10
8.2.4	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания (не менее 1 собрания в параллели)	5
8.2.5	Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменного обучения)	5

8.2.6	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	5
8.2.7	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков) – на основании приказов, протоколов. (за каждое)	3
III.	**Показатели по педагогической деятельности**	
8.3.1	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	5
8.3.2	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	5
8.3.3	Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	5
8.3.4	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	20
8.3.5	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	5
IV.	**Выплаты за стаж, выслугу лет**	
8.4.1	За стаж работы по занимаемой должности:	
	От 0 до 3 лет	800 руб.
	От 3 до 5 лет	1000 руб.
	Свыше 5 лет	1500 руб.

1.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ГЛАВНОГО 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**

2. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

2.1. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА УЧИТЕЛЯ

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости = 3 балла = - 1 балл за каждого неуспевающего	3	за полугодие
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего (по этому предмету) по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Выше среднего = 3 балла Позитивная динамика на 0,3% = 1 балл Позитивная динамика на 0,1% = 0,5 балла Отрицательная = 0 балла	3	за полугодие
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников основного 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	за 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	за год
	5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов. Отсутствуют неудовлетворительные результаты = 1 балл Позитивная динамика = 2 балла	2	за год

	6. Результаты участия педагога 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	за год
	7. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся по результатам ВПР	по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3	за год
	8. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательной организации)	Окружной уровень = 1 балл Областной уровень = 2 балла	2	за год
	9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие = 4 балла При наличии обоснованных жалоб = - 5 баллов	4	за полугодие
	10. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков	Отсутствие = 1 балл Менее 5% общего числа пропусков = 0,5 балла	1	за полугодие
2.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 и призёр = 8 баллов **Региональный:** победитель и призёр = 4 балла (но не более 8 баллов) **Окружной:** победитель =3 балла призёр = 2 балла **Школьный:** победитель, призёр = 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	8	за год
	2. Участие обучающихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе	**Всероссийский:** победитель и призёр = 8 баллов **Региональный:** победитель и призёр = 4 балла (но не более 8 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)	8	за год
	3. Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	**Всероссийский:** победитель и призёр = 8 баллов **Региональный:** победитель и призёр = 4 балла (но не более 8 баллов) **Окружной:** победитель = 3 балла призёр = 2 баллов (за каждого призёра, но не более 6 баллов) **Школьный:** победитель и призер = 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	8	за год
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога	Победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	1	за полугодие
	5. Количество обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	1 участник = 1 балл, 2 участника и более = 2 балла	2	за полугодие
3.Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся:	50 % = 0,5 балла 100% = 1 балл	1	за полугодие
	2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	При наличии подтверждающих документов = 0,5 балла	0,5	за полугодие

	3. Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «ПроеКТОрия», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1	за год
	4. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	С предоставлением отчетов, открытых мероприятий = 1 балл	1	за полугодие
4.Эффективная организация охраны жизни и здоровья обучающихся	1. Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	более 70% от класса =1 балл	1	за год
	2. Снижение или стабильный низкий уровень заболеваемости обучающихся	Снижение = 2 балла Повышение = - 0,5 балла	2	за полугодие
	3. Эффективная работа по профилактике детского травматизма во время образовательного процесса	При отсутствии травм = 3 балла При наличии травм = - 4 балла	3	за полугодие
5.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 течение учебного года	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	за полугодие
	2. Повышение (сохранение) охвата обучающихся 5-11 классах горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 90%)	Охват 90 % = 1 балл	1	за 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	за полугодие
	4. Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	50 % = 0,5 балла 60-80 % = 1 балл свыше 80 %= 2 балл	2	за полугодие
	5. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе	Отсутствие = 1 балл При наличии = - 1 балл	1	за полугодие
	6. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	Отсутствие = 1 балл При наличии = - 5 баллов за каждый протокол	1	за полугодие
	7. Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»	50 % = 0,5 балла 100 %= 1 балл	1	за полугодие
	8. Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен.	1 смена =1 балл; 2 смены = 2 балла; более 3-х смен = 3 балла	3	за полугодие
	9. Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей	до 50% от общего количества обучающихся = 0,5 балла; свыше 50% = 1 балл	1	за полугодие
Итого:			**77,5**	

2.2. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Показатели		Уровень оценивания	Максимальный балл
Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	Организация и проведение психолого-педагогических консилиумов		1
	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
	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 образовательног	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

о процесса	Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	**1 балл** – 10% **2 балла –** от 11 до 25% **3 балла –** свыше 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 –** свыше 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**

2.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Показатели	Уровень оценивания	Максима-льный балл
Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся (охват обучающихся каникулярным отдыхом).	на том же уровне =1 выше с предыдущим периодом=5	5
Систематическое посещение кружка обучающимися, включенными в «группу риска».	отсутствие = - 2 балла систематическое посещение=5	5
Интенсивность труда педагога, вызванная применением в практической деятельности современных образовательных технологий, включая информационные, здоровьесберегающие, технологии педагогики развития личности и др.		1
Посещаемость занятий кружка обучающимися за отчетный период: − до 15 человек − от 15 и более человек	=3 =5	5
Участие в плановых массовых мероприятиях ГБОУ гимназии г.Сызрани.	отсутствие = 0 баллов участие=5	5
Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.	отсутствие = 0 баллов участие=5	5
Сотрудничество с учреждениями профессионального образования, социум.		5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ведется = 5 баллов	5
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	3
Высокий уровень и качественное ведения и содержания документации	Соблюдается= 2 балл Не соблюдается= - 3 балла	2
	ИТОГО:	**43**

2.4. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ

ПОКАЗАТЕЛИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА и УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА (В Т.Ч. ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		
1.1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется); по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»	20%-39% от числа обучающихся = 0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся = 1 балл 60% и более от числа обучающихся = 1,5 балла	1,5
1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся = 0,5 балла 20%-29% от числа обучающихся = 1 балл 30% и более от числа обучающихся = 1,5 балла	1,5
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся = 0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся = 1балл 60% и более от числа обучающихся = 1,5 балла	1,5
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% = 0,5 балла 61-75% = 1 балл 76-85% = 1,5 балла свыше 85% = 2 балла	2,0
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% = 0,5 балла 61-75% = 1 балл 76-85% = 1,5 балла свыше 85% = 2 балла	2,0
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	да = -1 балл нет = 0,5 балла	0,5
	Итого		**9,0**
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	да = 2 балла нет = - 1 балл	1,0
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период.	ЦОР и ЭОР для обучающихся = 0,5 балла; ЦОР и ЭОР для родителей = 0,5 балла. Баллы могут суммироваться	1,0
	Итого		**2,0**
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла Участник регионального уровня -1,5 балла Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня - 2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня - 3 балла	3,0
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.		0,5
3.3.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога):	на уровне образовательного округа -1 балл на уровне региона -2 балла на всероссийском или международном уровнях -3 балла	3,0
3.4.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):	создание = 0,5 балла создание и реализация = 1 балл создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО = 1,5 балла	1,5
3.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1,0
	Итого		**9,0**
	Всего		**20,0**

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

3.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ БИБЛИОТЕКАРЯ

Показатели	Уровень оценивания	Максима -льный 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 балл; 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

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

Показатели	Уровень оценивания	Максима -льный 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 бесперебойного 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

3.4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЛАБОРАНТА

Показатели	Уровень оценивания	Максима-льный 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**

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

Показатели	Уровень оценивания	Максима-льный 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**

3.6. 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**

3.7. 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 комиссией 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

3.8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Своевременная подготовка и предоставление ЦЗН г. Сызрани отчетов по предпенсионному возрасту, по вакансиям и квотам по инвалидам	Отчеты своевременно предоставлены в указанные сроки = 1 балл Сроки предоставления отчётов нарушены = - 2 балла	1
Количество замечаний по результатам работы со стороны администрации образовательной организации	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют = 2 балл. Имеются обоснованные претензии к качеству работы = -1 балл	2
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями = 2 балла	2
Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение.	Своевременно предоставлены в указанные сроки = 2 балл	2
Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных.	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 2 балла	2
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
Ведение банков данных, необходимых для работы образовательной организации и эффективное их использование		1
ИТОГО:		**11**

3.9. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЭКОНОМИСТА

Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Досрочная и безошибочная подготовка и сдача отчетных материалов (за месяц, квартал, год), либо аналитических и информационных материалов.	Соблюдение установленных сроков=3 балла Нарушение сроков не более, чем на 3 рабочих дня=1 балл Нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней =0 баллов	3
Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств		3
Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и (или) неэффективному расходованию средств. Обеспечение контроля за принятием обязательств в пределах доведенных субсидий на государственное задание.	При наличии = - 3 балла	3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников гимназии на ошибки в начислении зарплаты. Отсутствие жалоб со стороны физических и юридических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики.	При наличии = - 3 балла	2
Эффективная техника работы и высокий уровень профессионализма, необходимый для выполнения должностных обязанностей	При наличии = - 3 балла	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии = - 3 балла	2
Эффективное и полное исполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора образовательной организации	При наличии = - 3 балла	3
Проявление трудовой инициативы при исполнении поручений непосредственного руководителя, а также незамедлительное исполнение прямых поручений директора ГБОУ гимназии г.Сызрани.		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
Работа с документами персонифицированного учета	Своевременное и качественное оформление документов=3 балла	3
ИТОГО:		**27**

3.10. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ (ЗАВХОЗ)

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 обеззараживающими 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 отчётов нарушены = 0 баллов	1

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**

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

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

Показатели	Уровень оценивания	Максима -льный 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**

4.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ СТОРОЖА

Показатели	Уровень оценивания	Максима -льный 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**

4.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ВАХТЕРА

Показатели	Уровень оценивания	Максима-льный балл
Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством (завхозом), директора гимназии не входящих в должностные обязанности		1
Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается= 2 балл Не соблюдается= - 3 балла	2
ИТОГО:		**3**

4.4. 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**

4.5. 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**

4.6. 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 заведующего хозяйством (завхоза) , 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**

Приложение № 2
к Положению о порядке
распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам,
административно-управленческому,
обслуживающему персоналу
ГБОУ гимназии г.Сызрани

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ гимназии г.Сызрани.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования, срок полномочий, компетенцию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ гимназии г.Сызрани (далее – комиссия), а также иные вопросы, связанные с ее деятельностью.

1.3. Целью создания комиссии является обеспечение участия педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ гимназии г.Сызрани.

1.4. В своей деятельности комиссия руководствуется законодательством, нормативными актами федерального, регионального, муниципального уровней, Уставом ГБОУ гимназии г.Сызрани.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. К компетенции комиссии относятся следующие вопросы:

- утверждение перечня показателей (оснований) и критериев качества и результативности труда педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани для определения размера стимулирующих надбавок и выплат;
- оценка выполнения педагогическими и непедагогическими работниками ГБОУ гимназии г.Сызрани утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда на основании представленных ими аналитических справок;
- подсчет общего количества баллов каждого педагогического и непедагогического работника ГБОУ гимназии г.Сызрани для определения размера стимулирующих надбавок и выплат;
- утверждение персональных и итоговых оценочных листов педагогических и непедагогических работников по результатам оценки выполнения работниками ГБОУ гимназии г.Сызрани утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда за соответствующий период;
- рассмотрение возражений педагогических и непедагогических работников относительно утвержденных результатов выполнения ими показателей и критериев качества и результативности труда.

2.2. Комиссия вправе:

- приглашать на свои заседания педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани для выяснения соответствия представленных ими аналитических справок фактическим данным;
- вносить изменения (дополнения) в перечень показателей (оснований) и критериев качества и результативности труда педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани для определения размера стимулирующих надбавок и выплат.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. В состав комиссии могут входить представители администрации ГБОУ гимназии г.Сызрани, руководители методических объединений учителей-предметников, опытные учителя, пользующиеся авторитетом в педагогическом коллективе, председатель первичной профсоюзной организации или лицо с делегированными полномочиями.

3.2. Комиссия создается на основании решения собрания трудового коллектива сроком на 1 (один) учебный год. Состав комиссии утверждается приказом директора ГБОУ гимназии г.Сызрани и доводится до членов комиссии под подпись.

3.3. Комиссия формируется в составе 7 человек:

- Председатель комиссии – 1;
- Председатель первичной профсоюзной организации − 1 человек;
- Секретарь комиссии – 1;
- Члены комиссии – 4.

3.4. Председатель комиссии, секретарь избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно при формировании состава комиссии на очередной учебный год.

3.5. Председатель комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, подписывает протокол, контролирует выполнение принятых решений.

3.6. Член комиссии может быть выведен из состава комиссии по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя комиссии;
- при изменении членом комиссии места работы или должности.

3.7. Комиссия принимает решение о выводе члена комиссии из ее состава и принимает решение о внесении изменений в состав комиссии. Данные решения оформляются протоколом.

3.8. В случае досрочного выбытия или вывода члена комиссии из её состава комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЙ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Комиссия проводит свои заседания по мере необходимости и по наличию основания, необходимого для стимулирующих выплат. Дату, время и место проведения заседания комиссии определяет её председатель.

4.2. Проведение заседания комиссии является правомочным (имеет кворум) в случае, если на заседании присутствуют не менее 75 процентов ее членов.

В исключительных случаях (болезнь, участие в мероприятиях, проводимых на окружном (городском) уровне и т.п.) руководители методических объединений учителей-

предметников вправе наделить полномочиями по участию в заседании комиссии члена методического объединения с правом голоса по вопросам повестки дня.

Такое полномочие оформляется письменно за подписью руководителя методического объединения, а данный факт отражается в протоколе заседания комиссии.

4.3. Решения комиссии принимаются большинством голосов ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.4. Решения комиссии доводятся до педагогических и непедагогических работников ГБОУ гимназии г.Сызрани председателем комиссии путем ознакомления их с результатами оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда.

4.5. Протокол заседания комиссии передается директору ГБОУ гимназии г.Сызрани для согласования с Управляющим советом и оформления приказа.

4.6. Работники ГБОУ гимназии г.Сызрани обязаны ознакомиться с приказом под подпись.

4.7. Протоколы заседаний комиссии подшиваются к приказам.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Члены комиссии имеют право:

5.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии.

5.2. Инициировать проведение заседание комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции комиссии.

5.3. Член комиссии обязан принимать участие в работе комиссии, исходя из принципов добросовестности, честности, порядочности.

5.4. Вносить в протокол и итоговый оценочный лист баллы начисленными за последний период работы в ГБОУ гимназии г.Сызрани работникам, в том случае если работник уволился и был принят вновь на работу в течение одного месяца или работник вышел из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

5.5. Отказать в выплате стимулирующих баллов, в том случае если работник без уважительной причины в указанные сроки не предоставил оценочный лист с подтверждающими материалами.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на собрании.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, предусмотренном п. 3.8. настоящего Положения.