


СОГЛАСОВАНО

На заседании Управляющего совета
Протокол № 5
«23» декабря 2020г.


ПРИНЯТО

Общим собранием
Протокол № 4
от «24» декабря 2020г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
 Г.А.Ларионова
Протокол № 25 от «24» декабря 2020г.

УТВЕРЖДАЮ


Директор МАОУ гимназии №55
 Е.Ю.Черемных
Приказ № 415/о от «24» декабря 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ № _____
о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МАОУ гимназии №55 им.Е.Г.Вёрсткиной г. Томска

I. Общие положения

1.1 «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ гимназии №55 им.Е.Г.Вёрсткиной г.Томска» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ гимназии №55 им.Е.Г.Вёрсткиной г. Томска (далее – гимназия) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач гимназии в процессе введения новых ФГОС.

1.2 Настоящее Положение является локальным нормативным актом гимназии, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам гимназии за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, заданных новыми ФГОС, высокое качество работы, напряжённость труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-03 «Об образовании в Томской области»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»;
- Постановлением Администрации Томской области от 22.01.2019 №17а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 №200а»;
- Постановлением Администрации Томской области от 28.06.2019 № 520 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;

- Постановлением Администрации Томской области от 02.09.2020 № 807 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам гимназии, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. Общий объём всех выплат работникам гимназии максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы гимназии.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с настоящим Положением с учётом мотивированного мнения представительного органа работников гимназии из фонда экономии средств.

1.7. В особых случаях из фонда экономии средств гимназии по заявлению работника гимназии с учетом мотивированного мнения представительного органа гимназии приказом директора гимназии может оказываться материальная помощь. Оказание данной помощи регламентируется отдельным локальным актом гимназии.

II. Виды материального стимулирования

2.1. В целях поощрения работников в гимназии применяются следующие виды материального стимулирования:

- персональные надбавки стимулирующего характера;
- ежемесячные надбавки стимулирующего характера;
- премии.

2.2. Премии работникам гимназии устанавливаются:

- 2.2.1. За успешное и эффективное выполнение наиболее важных и сложных видов деятельности, порученных работнику на период и закреплённых приказом директора гимназии. Данная премия устанавливается работнику гимназии по итогам выполнения важных и сложных видов деятельности.
- 2.2.2. За дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. Данная премия устанавливается работнику гимназии на период выполнения порученного объема работы.
- 2.2.3. За участие в подготовке гимназии к новой учебной четверти, к новому учебному году. Данная премия может устанавливаться работнику гимназии на период выполнения порученного объема работы.
- 2.2.4. За добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя, Дня старшего поколения, 23 февраля, 8-го марта, Нового года в размере 600 рублей.
- 2.2.5. За добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет – женщины; 55, 60 и 65 лет – мужчины) в размере 2 000 рублей.
- 2.2.6. За долголетний труд и в связи с уходом на пенсию в размере 3 000 рублей.

2.3. Премии, указанные в п.п. 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3. настоящего Положения, могут устанавливаться работникам гимназии в пределах средств фонда оплаты труда, размер их определяется в зависимости от объема выполненных работ.

2.4. В пределах фонда оплаты труда гимназии сумма премии, указанной в п.п. 2.2.4., 2.2.5., 2.2.6. настоящего Положения, может быть увеличена по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.

2.5. Премии, указанные в п.п. 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3. настоящего Положения, устанавливаются работникам гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии в соответствии критериям эффективности профессиональной деятельности для каждой категории работников, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

III. Формирование фонда стимулирования гимназии

3.1 Формирование фонда стимулирующих выплат работникам гимназии осуществляется в пределах объема финансовых средств на текущий финансовый год.

3.2. Фонд стимулирующих выплат работникам гимназии формируется в пределах средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования и внебюджетных средств (доходы, полученные от платных образовательных услуг).

IV. Порядок, условия и периодичность стимулирующих выплат

4.1. Работникам гимназии могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за качественно выполненную порученную работу, качественное выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. При установлении работникам гимназии стимулирующих выплат учитываются следующие параметры оценки их труда:

4.2.1. Степень важности выполненной работы.

4.2.2. Качество выполненной порученной работы.

4.2.3. Оперативность выполнения порученной работы.

4.2.4. Интенсивность труда при выполнении порученной работы.

4.2.5. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственности за конечный результат при выполнении порученной работы.

4.2.6. Выполнение особо важной работы, большой личный вклад в развитие различных направлений деятельности гимназии.

4.2.7. Результативность инновационной и исследовательской работы, оформленной методическими пособиями, представленными на семинарах, конференциях и других событиях разного уровня.

4.2.8. Активное участие в общественной жизни гимназии и др.

4.3. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам гимназии служат материалы, подготовленные:

- Заместителями директора - на педагогический персонал.
- Заведующим хозяйством гимназии - на младший обслуживающий персонал и учебно-вспомогательный персонал.

4.4. Стимулирующие выплаты (премии) работникам гимназии, уволенным в отчетном квартале, не начисляются.

4.5. Стимулирующие выплаты (премия) работникам гимназии, указанные в п.п. 2.2.1. 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4. настоящего Положения, могут быть снижены на 100 % в случае наложения на работника гимназии дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, оформленного надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

4.6. Стимулирующие выплаты (премия) работникам гимназии, указанные в п.п. 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4. настоящего Положения, могут быть снижены на 50 % в случае наложения на работника гимназии дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, оформленного надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

4.7. Снижение стимулирующих выплат (премии) за отчетный период работнику гимназии осуществляется по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии (далее – Комиссия), принятому с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии (далее – профсоюзный комитет гимназии). Решение Комиссии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета гимназии утверждается приказом директора гимназии.

4.8. Размер стимулирующих выплат работникам гимназии устанавливается Комиссией с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии дифференцированно по мониторинговой карте Критериев эффективности профессиональной деятельности работников гимназии в

соответствии с их личным вкладом в процесс выполнения качественных показателей работы гимназии, за высокое качество работы, эффективное решение поставленных целей и задач гимназии в разных направлениях деятельности образовательного учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться ежемесячно, с иной периодичностью, в несколько этапов:

<i>Этапы</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Сроки установления выплат</i>
Ежемесячные выплаты	Ежемесячно	С 25 по 30 число текущего месяца
Квартальные выплаты	Ежеквартально	С 25 по 30 число марта, июня, сентября, декабря
За полугодие	Каждые полгода	С 25 по 30 число июня, декабря
За год	Каждый год	С 25 по 30 число декабря

4.10. Стимулирующие выплаты за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника гимназии, могут производиться ежемесячно, устанавливаться на учебный год или на время выполнения порученной работы.

V. Размер стимулирующих выплат

5.1. Работникам может устанавливаться персональная надбавка стимулирующего характера за высокие и стабильные результаты работы (настоящего и прошедшего периодов), за высокие собственные образовательные достижения и достижения учеников, за высокий профессиональный уровень, сложность и важность выполняемой работы, самостоятельность и высокий уровень ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы в пределах обеспечения гимназии финансовыми средствами.

5.2. Размеры и условия выплаты персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии и не могут превышать 6000 рублей ежемесячно для всех работников гимназии за исключением работников, выполняющих трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего.

5.3. Размеры персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей ежемесячно.

5.4. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

5.5. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.6. Персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

5.7. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности.

5.8. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающего со слова «Заслуженный» в размере 1000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающего со слова «Народный» в размере 2000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в размере 300 рублей;

5.9. В случае, когда работнику гимназии подлежат установлению ежемесячные надбавки стимулирующего характера по нескольким основаниям, перечисленным в п.п. 5.7., 5.8. настоящего Положения, ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

5.10. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя в размере не менее 1000 рублей, при условии, что количество обучающихся в классе (классе-комплекте) равно двадцати пяти (из расчета – 40 рублей за человека). В случае увеличения (уменьшения) количества учащихся в классе (классе-комплекте) размер данного вознаграждения изменяется пропорционально количеству обучающихся.

5.11. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета дополнительно к ежемесячной надбавке стимулирующего характера, указанной в п.5.10. настоящего Положения. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам гимназии выплачивается в размере 5000 рублей, но не более двух выплат данного ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам гимназии за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программах, включая адаптированные основные общеобразовательные программы.

5.12. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей.

5.12.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

5.12.2. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.13. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию со дня присвоения данной квалификационной категории:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

5.13.1. Начисление и выплата ежемесячной надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию производится по основному месту работы.

5.13.2. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию назначается пропорционально отработанному времени.

5.13.3. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

5.13.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию назначается на срок действия данной квалификационной категории.

5.13.5. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников гимназии сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия гимназии на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

5.13.6. Сохранение надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию производится на основании заявления работника, поданного директору гимназии в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета гимназии.

5.14. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за работу с детьми:

5.14.1. Индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров) в размере:

Требования к квалификации	Размеры выплат за 1 час работы (руб.)
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	34,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	37,82
I квалификационная категория	40,86
высшая квалификационная категория	43,89
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов	47,37

«Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86

5.14.2. За работу с детьми со сложными дефектами речи в размере:

Требования к квалификации	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,2
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	34,04
I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	36,77
высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	39,5
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	42,63
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	45,77

5.14.3. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки стимулирующего характера, указанной в п.п. 5.14.1. и п.п. 5.14.2. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

5.15. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за работу в гимназии, размер которой определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время:

Требования к квалификации	Размеры выплат за 1 час работы (руб.) при норме часов в неделю (18ч.)	Размеры выплат за 1 час работы (руб.) при норме часов в неделю (20ч.)	Размеры выплат за 1 час работы (руб.) при норме часов в неделю (36ч.)
Учитель			
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	18,09		
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	19,89		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	21,83		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	23,98		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	26,24		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	28,37		
I квалификационная категория	30,64		
высшая квалификационная категория	32,92		
ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	35,53		
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	38,14		
Учитель-логопед			
высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы		17,90	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет		19,65	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет		21,58	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет		23,62	
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)		25,53	

I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)		27,58	
высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)		29,63	
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности		31,97	
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности		34,33	
Педагог-психолог			
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы			9,95
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет			10,92
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет			11,99
высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет			13,12
II квалификационная категория			14,18
I квалификационная категория			15,32
высшая квалификационная категория			16,46
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности			17,76
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности			19,07
Педагог дополнительного образования			
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	18,09		
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	19,89		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	21,83		

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	23,98		
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	26,24		
II квалификационная категория	28,37		
I квалификационная категория	30,64		
высшая квалификационная категория	32,92		
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	35,53		
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	38,14		
Преподаватель-организатор ОБЖ			
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет			9,95
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет			10,92
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности от 2 до 5 лет, либо среднее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет			11,99
высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет			13,12
II квалификационная категория			14,18
I квалификационная категория			15,32
высшая квалификационная категория			16,46
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности			17,76
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности			19,07
Социальный педагог, педагог-библиотекарь, методист			
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет			9,95
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет			10,92
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет			11,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет			13,12
II квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж			14,18

педагогической работы свыше 20 лет			
I квалификационная категория			15,32
высшая квалификационная категория			16,46
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности			17,76
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности			19,07

5.16. Работникам гимназии также могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер
Педагогический персонал		
5.16.1.	За проверку тетрадей: - 1-4 классы - по русскому языку и литературе - по математике - по иностранному языку, истории, обществознанию, географии, биологии, химии, физике, ИКТ	За ставку (без часов внеурочной деятельности) 1100 руб. 1500 руб. 1500 руб. 750 руб.
5.16.2.	За заведование - кабинетом обслуживающего труда, мастерскими, актовым залом, книжным хранилищем, библиотечно-информационным центром - спортивным залом, лыжной базой, кабинетами химии, физики, биологии, информатики	500 руб. 300 руб.
5.16.3.	За руководство предметной кафедрой	3000 руб.
5.16.4.	За организацию и контроль дотационного питания	3000 руб.
5.16.5.	За работу с официальным сайтом гимназии	3000 руб.
5.16.6.	За наставничество, внедрение, обобщение и распространение передового педагогического опыта	1500 руб.
5.16.7.	За руководство психолого-педагогическим консилиумом на параллели (ППК)	1000 руб.
5.16.8.	За работу с расписанием гимназии	4000 руб.
5.16.9.	За организацию системного взаимодействия с ВУЗами города в рамках сетевого партнерства	1500 руб.
5.16.10.	За работу по озеленению и оформлению внутренней и внешней территории гимназии	2000 руб.
5.16.11.	За развитие коллективно-творческой деятельности (реализация городских и областных программ воспитания и социализации)	1000 руб.

5.16.12.	За организацию и проведение спортивных соревнований различного уровня (район, город, область) в рамках круглогодичной спартакиады «Здоровье», а также организацию и проведение испытаний (теста) комплекса ГТО	2000 руб.
5.16.13.	За руководство муниципальным, региональным инновационными проектами на базе гимназии, в т.ч. за системное участие в реализации инновационных проектов в рамках деятельности гимназии как РВЦИ	2000 руб.
5.16.14.	За руководство внутригимназическим инновационным проектом, ПТГ в рамках реализации Программы развития гимназии	1500 руб.
5.16.15.	Написание сценариев, организация и подготовка общегимназических праздничных мероприятий	3000 руб.
5.16.16.	За организацию работы в рамках различных автоматизированных информационных систем	2000 руб.
5.16.17.	За организацию общественно-полезного труда с обучающимися в рамках месячников по благоустройству, общегимназических и общегородских субботников	1500 руб.
5.16.18.	За руководство профсоюзным комитетом	4500 руб. (разовая выплата по итогам года)
5.16.19.	За работу с гимназической радиосистемой	1500 руб.
5.16.20.	За работу с гимназической газетой «Большая перемена»	2000 руб.
5.16.21.	За оформительскую работу, в т.ч. выставочную деятельность	1500 руб.
5.16.22.	За организацию работы с виртуальным музеем гимназии	1500 руб.
5.16.23.	За организацию работу НОУ, научно-консультативную деятельность	1500 руб.
5.16.24.	За организацию и сопровождение олимпиадного движения обучающихся гимназии	3500 руб.
5.16.25.	За организацию и общее руководство проектов по социализации и профориентации на базе гимназии	3000 руб.
5.16.26.	За активное участие в работе гимназического «Клуба молодого учителя» и системное внедрение в образовательный процесс современных педагогических технологий, инноваций начинающими педагогами	1500 руб.
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал		
5.16.27.	За работу с пенсионным фондом по оформлению пенсионных и других документов	2000 руб.
5.16.28.	За работу с архивом гимназии	2500 руб.
5.16.29.	За организацию воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе	2000 руб.
5.16.30.	За обработку статистических данных	1000 руб.
5.16.31.	За организацию работы в рамках различных автоматизированных информационных систем	2000 руб.
5.16.32.	Подготовка документов и ведение работы на электронной торговой площадке	4000 руб.
5.16.33.	За выполнение функций администратора официального сайта гимназии	2000 руб.
5.16.34.	За работу по озеленению и оформлению внутренней и внешней территории гимназии	2000 руб.
5.16.35.	За содержание в надлежащем санитарном состоянии автомобиля, проведение не реже одного раза в неделю санитарной уборки в гараже	2000 руб.

5.16.36.	За стаж работы в гимназии: <ul style="list-style-type: none"> • от 3 до 5 лет • от 5 до 10 лет • от 10 лет и более 	600 руб. 800 руб. 1000 руб.
----------	---	-----------------------------------

VI. Критерии и показатели оценки эффективности профессиональной деятельности по категориям персонала и должностям

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

6.2. Информация для проведения оценки качества работы работника гимназии может быть получена из следующих источников:

6.2.1. Ведомственная статистика.

6.2.2. Социологический опрос родителей (законных представителей) обучающихся.

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

6.2.4. Данные сети Интернет.

6.2.5. Средства массовой информации.

6.2.6. Уровень обученности гимназистов.

6.2.7. Количественные и качественные показатели успеваемости обучающихся.

6.2.8. Результаты промежуточной аттестации в переводных классах учеников 2-х-8-х, 10-х классов и государственной итоговой аттестации 9-х и 11-х классов.

6.2.9. Результативность и уровень олимпиад обучающихся.

6.2.10. Исследовательская и проектная деятельность педагога.

6.2.11. Наставничество опытных педагогов над молодыми учителями.

6.2.12. Проектно-исследовательская деятельность обучающихся.

6.2.13. Работа в структурных подразделениях гимназии, сопровождение индивидуального учебного плана ученика с высоким уровнем учебной мотивации (продвижение личностно-индивидуальных показателей школьников, имеющих выраженную одаренность в различных сферах).

6.2.14. Использование эффективных инновационных образовательных технологий в работе с обучающимися.

6.2.15. Проведение презентаций, педагогических мастерских, обучающих семинаров, консультаций и др. для родительской и педагогической общественности.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности и выполнением показателей оценки качества деятельности работников гимназии, указанных в пунктах 6.10.- 6.24. настоящего Положения.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается по различным критериям для каждой категории работников гимназии по мониторинговой карте показателей качества работы сотрудников гимназии.

6.5. Показатели мониторинговой карты стимулируют работников гимназии к более качественному, эффективному и результативному с точки зрения образовательных достижений, обучающихся труду, и могут быть изменены или дополнены по решению Общего собрания работников гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии в соответствии с целями и задачами общего образования и социальным заказом гимназии.

6.6. Каждому критерию мониторинговой карты присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников гимназии по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (оценка деятельности в баллах). Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

6.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, полугодий, года) для учета динамики эффективности работы.

6.8. Максимальная сумма надбавок стимулирующего характера в абсолютной сумме соответствует фактическому распределению в мониторинговой карте работника и не имеет ограничений.

6.9. Надбавки стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев эффективности профессиональной деятельности по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.10. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогов

№ п/п	Критерий	Показатели оценки эффективности деятельности	Шкала
Результаты образовательной деятельности			
1	Качественная успеваемость обучающихся по предмету относительно среднегимназического балла за полугодие, год	Результаты успеваемости по предмету, по классу выше среднего балла по гимназии (для учителей-предметников)	На 10% - 3 балла На 15% - 6 баллов На 20% - 9 баллов
2	Позитивная динамика качества успеваемости по предмету, по классу за полугодие, год	Результаты успеваемости по предмету, по классу выше по сравнению с предыдущим периодом (для классного руководителя)	На 5% - 3 балла На 10% - 6 баллов На 15% - 9 баллов
3	Доля обучающихся, показавших в ходе внешнего мониторинга результаты, превышающие среднеобластное значение	Доля таких обучающихся превышает среднеобластное значение	До 1 б. - 1 балл До 2-х б. – 2 балла До 3-х б. – 3 балла Свыше 3-х б. – 5 баллов
4	Результаты итоговой аттестации 9-х классов	Результаты превышают среднеобластное значение	<u>От 1 до 10 чел.:</u> До 1 б. - 1 балл До 2-х б. – 2 балла До 3-х б. – 3 балла Свыше 3-х б. – 5 баллов
5	Результаты ЕГЭ по предмету (доля выпускников, получивших баллы, превышающие среднеобластное значение)	Доля таких выпускников превышает среднеобластное значение	<u>От 11 до 20 чел.:</u> До 1 б. - 2 балла До 2-х б. – 3 балла До 3-х б. – 4 балла Свыше 3-х б. – 6 баллов <u>От 21 до 30 чел.:</u> До 1 б. - 3 балла До 2-х б. – 4 балла До 3-х б. – 5 баллов

			Свыше 3-х б. – 7 баллов От 31 чел. и более: До 1 б. - 4 балла До 2-х б. – 5 баллов До 3-х б. – 6 баллов Свыше 3-х б. – 10 баллов
6	Победители и призеры Всероссийской предметной олимпиады (очно)	Наличие	
	муниципальный этап		Победитель – 3000 руб., Призер – 2000 руб.
	региональный этап		Победитель – 5000 руб., Призер – 4000 руб.
	заключительный этап		Победитель – 10000 руб., Призер – 7000 руб.
			Участник, вошедший в 10-ку на региональном или всероссийском уровне, - 1 балл
7	Победители и призеры юниорской предметной региональной олимпиады (очно)	Наличие	Победитель – 3балла Призер – 2балла
8	Победители и призеры заочной региональной предметной олимпиады	Наличие	Победитель – 2 балла Призер – 1 балл
9	Победители и призеры творческих, интеллектуальных конкурсов, конференций, соревнований, художественных и декоративно-прикладных выставок различных уровней (очно) + дистанционных в онлайн-режиме	Наличие	
	муниципальный		Победитель – 1б., призер – 0,5б.;
	региональный		Победитель – 2б., призер – 1б.;
	Российский		Победитель – 3б., призер – 2б.;
	Международный		Победитель – 5б., призер – 3б.
Дистанционные в онлайн-режиме	Победитель или призер – 1 балл		

10	Результат участия команд гимназии в круглогодичной спартакиаде школьников «Здоровье» (5-9/11 кл.) и «Спортивная смена» (1-4)	Наличие	Победители – 3 балла Призеры – 2 балл Вошли в 10-ку – 1 балл
Результаты учебно – методической активности			
11	Доля уроков с использованием интердоски, ИКТ	Созданный пакет ЭОР	2 балла
12	Участие в конкурсах «Учитель года», «Классный классный», «Педагогический дебют», «Молодой учитель» и т.п., а также участие в педагогической олимпиаде и т.п.	Наличие грамот, дипломов, распоряжения департамента образования	Победитель (по уровням): Муниципальный – 10 баллов Региональный – 15 баллов Россия – 20 баллов Участие - 2 балла
13	Участие в конкурсах методического мастерства (от уровня экспертной оценки конкурса, определяемого членами предметной кафедры)	Наличие грамот, дипломов	Гимназический уровень – 1 б. Городской уровень – 2 б. Региональный, всероссийский уровень – 3 б. «Инфоурок» и т.п. – 0,5 б.
14	Размещение методических материалов на официальном сайте гимназии	Наличие методического материала на официальном сайте	1 балл
15	Организация и проведение семинаров на базе гимназии в рамках РВЦИ, МЭП, стажировочной площадки	Высокое качество проведенного мероприятия	3 балла
16	Творческий отчет кафедры, ПТГ (открытые уроки, общественные смотры знаний, деловые игры, конкурсы, викторины и пр.)	Высокое качество проведенного мероприятия	Открытый урок – 2б. Игра, конкурс, викторина (на параллели) – 2б. Мастер-класс – 3б. Общественный смотр – 3б.
17	Проведенное образовательное событие в рамках деятельности научного общества (представить план его проведения, список детей)	Высокое качество проведенного мероприятия	Для одной параллели – 0,5 б. Для 2-3-х параллелей – 1 балл
18	Продукт инновационной деятельности: А) Научно-методическая статья, публикация по ФГОС, инновационным проектам в рамках презентации опыта работы (выступление+статья)	Высокое качество представленного материала	Уровень: международный всероссийский – 2 б., региональный – 1 б.

	Б) Выступление на семинарах и конференциях с целью презентации опыта работы по ФГОС, инновационным проектам, современным технологиям		Уровень: международный, всероссийский – 2 б., региональный – 1 б.
19	За результаты осуществленного наставничества	Результативность наставнической деятельности (молодой специалист закрепился в гимназии, дал положительный отзыв о работе своих наставников, имеет положительные отзывы о работе со стороны администрации, родителей, учеников)	5 баллов
20	Проведение стажировок для своих коллег (не менее 8-ми часов)	Высокое качество проведенной стажировки	5 баллов
21	За продуктивную работу с детьми с ОВЗ, в т.ч. инвалидами	Положительные показатели успеваемости детей с ОВЗ (наличие документов: АОП, рабочие или контрольные тетради детей; дидактические материалы, подтверждающие факт продуктивной работы, отзывы родителей или классных руководителей о работе педагога с конкретными детьми с ОВЗ – по итогам учебной четверти)	5 баллов
22	Организация и проведение индивидуальной работы с обучающимися по русскому языку и математике (в 1-4 классах), по всем предметам (в 5-11 классах)	Положительная динамика успеваемости обучающихся (по итогам месяца)	Не менее 4-х занятий – 2 б. Не менее 8 занятий – 4 б.
23	Участие в организации и проведении ЕГЭ и ОГЭ в качестве дежурного или организатора, а также в организации и проведении процедур внешнего мониторинга (в т.ч. ВПР, ВсОШ и т.п.)	Интенсивность труда	За каждый экзамен, процедуру: Дежурный вне аудитории – 200 руб. Организатор проведения в аудитории – 300 руб.

**6.11. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников категории прочих педагогических
(педагог-психолог, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, социальный педагог,
педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ)**

№ п/п	Критерий	Показатели оценки эффективности деятельности	Шкала
1.	Эффективность проведения микроисследований различных проблем по соответствующему направлению деятельности	Наличие мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов микроисследований с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем; включенность в процесс решения данных проблем	За каждое микроисследование – 2 балла
2.	Эффективное проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными педагогами или другими документами, положительные отзывы участников и др.	<u>За каждый факт</u> (в зависимости от уровня представления): гимназия – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла РФ – 5 баллов
3.	Эффективное участие в организации и проведении образовательных событий по направлению своей деятельности, конкурсов, викторин, игр на параллели классов, деловых игр, бесед, тренингов, экскурсий, общегимназических дел, включая досуговые; участие в реализации целевых программ воспитания, социализации, дополнительного образования (с представлением отчёта на сайте гимназии)	Количество подготовленных событий, мероприятий с положительными отзывами	Помощь классным руководителям при подготовке и проведении общегимназических событий – 1 б. Самостоятельное проведение события – 2 б. За системное участие в реализации целевых программ воспитания, социализации, дополнительного образования за отчетный период – 5 б. +5 б. за призовые места (разово по итогам программы)
4.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, викторинах, проектах и др. (из перечня, которые учитываются Министерством образования РФ, Департаментом общего образования ТО, департаментом образования администрации Города Томска)	Количество обучающихся – победителей и призеров очных предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	<u>За каждого обучающегося:</u> Всероссийский уровень – 5 баллов; - региональный уровень – 3 балла; - муниципальный уровень – 2 балл; -уровень гимназии – 1 балл

5.	Эффективное участие в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.п.	Количество и результативность участия	Участие – 1 балл <u>Призовые места:</u> Дистанционные +1 б. Гимназия + 2 б. Город, регион, РФ + 5 баллов
6.	Наличие авторских качественных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе психолого-педагогического, социально-ориентированного сопровождения, дополнительного образования, безопасного жизнеобеспечения	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе психолого-педагогического, социально-ориентированного сопровождения, дополнительного образования, безопасного жизнеобеспечения	<u>За каждую разработку</u> (в зависимости от сложности, объема и результативности работы): -методическая разработка – 500 рублей; -тесты, анкеты – 300 рублей; -методическая презентация – 200 рублей
7.	Размещение материалов на официальном сайте гимназии	Количество подготовленных материалов с положительными отзывами	За каждый представленный материал – 1 балл
8.	Общественная оценка деятельности педагогического работника (грамоты, благодарности и т.п.)	Количество фактов положительной общественной оценки деятельности педагогического работника (грамоты, благодарности и т.п.)	За каждый факт положительной общественной оценки – 1 балл

6.12. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников категории прочих педагогических (методист)

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Проведение консультаций с педагогическими работниками (индивидуальных и групповых) в течение месяца	Количество проведенных консультаций с педагогическими работниками (с фиксацией в Книге консультаций)	Свыше 10 консультаций – 5 баллов
2.	Эффективное методическое сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	Количество и результативность методического сопровождения	<u>За сопровождение каждого педагогического работника:</u> Соответствие занимаемой должности – 1 балл Первая квалификационная категория – 2 балла Высшая квалификационная категория – 3 балла

3.	Эффективность проведения диагностики, мониторинга по направлениям деятельности методиста	Наличие мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов диагностики, мониторинга с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем; включенность в процесс решения данных проблем	За каждое исследование – 2 балла
4.	Эффективное участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Количество и результативность участия	Участие – 1 балл <u>Призовые места:</u> Дистанционные +1 б. Гимназия + 2 б. Город, регион, РФ + 5 баллов
5.	Наличие авторских качественных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе методического сопровождения педагогов	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе методического сопровождения педагогов	<u>За каждую разработку</u> (в зависимости от сложности, объема и результативности работы): -методическая разработка – 500 рублей; -тесты, анкеты – 300 рублей; -методическая презентация – 200 рублей
5.	Размещение материалов на официальном сайте гимназии	Количество подготовленных материалов с положительными отзывами	За каждый представленный материал – 1 балл
6.	Общественная оценка деятельности методиста (грамоты, благодарности и т.п.)	Количество фактов положительной общественной оценки деятельности методиста	За каждый факт положительной общественной оценки – 1 балл

6.13. Критерии эффективности профессиональной деятельности системного администратора

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по организации функционирования локальной сети в гимназии	Качество работы локальной сети (бесперебойность)	За отчетный период бесперебойной работы – 2 балла

2.	Эффективная и качественная работа по сопровождению бесперебойной работы компьютерного оборудования гимназии	Качество работы компьютерного оборудования (бесперебойность)	За отчетный период бесперебойной работы – 2 балла
3.	Качественное обеспечение педагогам условий для проведения уроков в онлайн- и офлайн-формате, а также дистанционных форм олимпиад, игр, научно – практических конференций посредством сети Интернет	Количество проведенных мероприятий с использованием бесперебойной работы сети Интернет	По итогам отчетного периода за каждое мероприятие – 1 балл
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (проведение курсов и стажировок для работников гимназии по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской, по использованию ЭОР и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.14. Критерии эффективности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности	Наличие полного комплекта и качество ведения документов по ППБ; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями	За отчетный период – 2 балла
2.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы тепло -, водо- и энергоресурсов, создание системы экономного режима в рамках Программы по энергосбережению	Наличие Программы по энергосбережению гимназии и к ней полного комплекта документов; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями; экономия натурального потребления коммунальных услуг в % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, отсутствие перерасхода теплоресурсов, водоресурсов, энергоресурсов	За отчетный период – 2 балла
3.	Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН	Четкость и эффективность в работе МОП, создание качественной и эффективной системы санитарно-гигиенической уборки помещений гимназии и благоустройства территории гимназии	За отчетный период – 2 балла

4.	Качественное ведение бухгалтерской отчетности	Наличие и системное ведение Журнала складского учета; наличие полного комплекта документов на материальные средства гимназии; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам инвентаризации; своевременность списания материальных средств	За отчетный период – 1 балл
----	---	---	-----------------------------

6.15. Критерии эффективности профессиональной деятельности специалиста по кадрам

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Качественное ведение установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников	Наличие и системное ведение полного комплекта установленной документации; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное внесение соответствующей информации в различные АИС о работниках гимназии	Оперативное и системное внесение соответствующих сведений в АИС; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное составление установленной отчетности	Своевременное, оперативное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (копирование, брошюрование, ламинирование печатных материалов и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей - 1 балл

6.16. Критерии эффективности профессиональной деятельности техника-электрика

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования электротехнической системы гимназии	Наличие полного комплекта и качество ведения документов по электробезопасности; четкость и эффективность в работе электротехнической системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективное осуществление текущего ремонта электроинструмента (насос, дрель и т.д.), монтажа светильников и т.д.	Бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию новых линий	За отчетный период – 1 балл
3.	Качественное ведение установленной технической документации	Наличие полного комплекта установленной технической документации, ее системное ведение; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 1 балл
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка территории гимназии, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.17. Критерии эффективности профессиональной деятельности гардеробщика

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании гимназии	Отсутствие серьезных замечаний в Журнале контроля качества работы МОП по осуществлению контроля со стороны гардеробщика за имуществом гимназии, нарушителями распорядка работы гимназии и др.	За отчетный период работы – 1 балл
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка территории гимназии, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.18. Критерии эффективности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП	За отчетный период работы – 2 балла
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (озеленение гимназии, уход за клумбами в весенний, летний и осенний периоды, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.19. Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников гимназии)	За отчетный период работы – 2 балла

2.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка территории гимназии, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл
----	--	---	---

6.20. Критерии эффективности профессиональной деятельности вахтёра, сторожа

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества гимназии на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу гимназии не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и др.)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов гимназии на вахте на период дежурства	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не исчезли, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.)	За отчетный период работы – 1 балл
3.	Эффективная и качественная работа по ведению документации сторожа, вахтера	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен	За отчетный период работы – 1 балл
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка территории гимназии, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.21. Критерии эффективности профессиональной деятельности слесаря-сантехника

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников гимназии)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективное осуществление профилактического осмотра и текущего ремонта сантехнического оборудования	Бесперебойная работа сантехнического оборудования, минимальный срок введения в эксплуатацию вышедшего из строя оборудования	За отчетный период работы – 1 балл
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка территории гимназии, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.22. Критерии эффективности профессиональной деятельности дворника

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля	За отчетный период работы – 4 балла
2.	Эффективная и качественная работа по подготовке закреплённой территории к новой четверти, учебному году и др.	Отсутствие замечаний по итогам контроля	За отчетный период работы – 4 балла
3.	За качественную работу в особых условиях (в зимнее, осеннее время)	Отсутствие замечаний по итогам контроля	В зимнее время – 4 балла В осеннее время – 3 балла

4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее время, бетонирование территории гимназии и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл
----	---	---	---

6.23. Критерии эффективности профессиональной деятельности дежурного администратора (видеонаблюдение)

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества гимназии на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора гимназии); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем видеонаблюдения и электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхоза и вызовом соответствующих служб; своевременное реагирование на нарушение порядка обучающимися с обязательным сообщением дежурному администратору)	За отчетный период работы – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов гимназии на период дежурства	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не исчезли, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.).	За отчетный период работы – 1 балл

3.	Эффективная и качественная работа по ведению документации дежурного (видеонаблюдение)	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения соответствующей документации (Журнал передачи смен, Журнал учета въезда на территорию гимназии транспортных средств, Журнал учета посетителей и пр.)	За отчетный период работы – 1 балл
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка территории гимназии, участие в косметическом ремонте в летнее время и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

6.24. Критерии эффективности профессиональной деятельности водителя

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного технического и санитарно-гигиенического состояния автомобиля	Отсутствие задержек и простоя	За отчетный период работы – 3 балла
2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозки сотрудников, отсутствие ДТП, замечаний	Отсутствие ДТП, штрафов ГИБДД	За отчетный период работы – 2 балла
3.	Эффективная и своевременная работа по перевозке и сортировке товарно-материальных ценностей	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля	За отчетный период работы – 1 балл

6.25. Критерии эффективности профессиональной деятельности специалиста по ОТ и ТБ

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы охраны труда и ТБ	Своевременное и качественное проведение инструктажей по безопасности труда и жизнедеятельности на рабочих местах согласно подчиненности; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективная организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами	Четкость и эффективность в работе по контролю за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и учебы	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное ведение отчетности по охране труда и ТБ	Наличие и системное ведение Журналов по охране труда и ТБ; наличие полного комплекта документов по охране труда и ТБ в соответствии с установленными формами и сроками; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам смотров по охране труда и ТБ	За отчетный период – 2 балла
4.	Эффективное изучение и распространение передового опыта по охране труда и ТБ, пропаганда вопросов охраны труда	Оперативное доведение до сведения работников и обучающихся гимназии вводимых в действие новых законодательных актов и иных нормативных правовых актов по охране труда и ТБ, в т.ч. с использованием ресурсов официального сайта гимназии	За отчетный период – 1 балл

6.26. Критерии эффективности профессиональной деятельности секретаря учебной части

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала</i>
1.	Качественное ведение установленной документации по учету списочного состава обучающихся, связанной с приемом, переводом и отчислением учеников, а также ведение алфавитной книги и выдача академических справок	Наличие и системное ведение полного комплекта установленной документации; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное внесение соответствующей информации в различные АИС об обучающихся гимназии	Оперативное и системное внесение соответствующих сведений в различные АИС; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное составление установленной отчетности	Своевременное, оперативное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (копирование, брошюрирование, ламинирование печатных материалов и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей - 1 балл

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

- 7.1. В сентябре текущего учебного года приказом директора гимназии создаются экспертные комиссии по направлениям работы:
- экспертные кафедральные комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам гимназии;
 - Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии, в которую включается представитель Управляющего совета гимназии, профсоюзного комитета и коллектива работников гимназии;

- могут создаваться другие экспертные комиссии по направлениям деятельности (служба учебно-вспомогательного персонала, служба младшего обслуживающего персонала и др.).
- 7.2. Работа с критериями и показателями эффективности деятельности работников гимназии проходит в несколько этапов:
- 7.2.1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности в форме мониторинговых карт, согласованных с Управляющим советом гимназии (до 22-ого числа текущего месяца).
- 7.2.2. Изучение Критериев эффективности профессиональной деятельности, рефлексия, самооценка качества труда (в течение 3-х дней).
- 7.2.3. Рассмотрение экспертными кафедральными комиссиями мониторинговых карт работников, оценка качества и эффективности деятельности работников, составление итоговой ведомости, знакомство работников с набранными баллами под роспись (3 дня).
- 7.2.4. Рассмотрение на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии итоговых ведомостей, вынесение решения о распределении средств стимулирующего характера протоколно и утверждение его на своем заседании.
- 7.2.5. Согласование протокола о распределении средств стимулирующего характера на заседании профсоюзного комитета гимназии.
- 7.2.6. Издание приказа по гимназии.
- 7.3. Размер премии по результатам работы каждого работника гимназии в соответствии показателями качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, согласно пункту 6 данного Положения, разделить на общую сумму баллов, данной категории работников. В результате получается денежный вес каждого балла.
 - Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.
- 7.4. Премии, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливаются по мере необходимости по согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.
- 7.5. Начисление работнику гимназии стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному им времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

VIII. Итоговые положения

- 8.1. Настоящее Положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.
- 8.2. В случае необходимости внесения изменений в Положение директор гимназии создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.
- 8.3. Новая редакция Положения согласовывается с Управляющим советом гимназии, согласовывается с профсоюзным комитетом гимназии, утверждается и вводится приказом директора гимназии.
- 8.4. Настоящее Положение вступает в силу с 25.12.2020 г. и действует до принятия нового Положения.