



«Согласовано»
Председатель
Управляющего
совета

Поветьева
И.В.Поветьева

Утверждено
на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ Гимназия № 14
«Университетская»
(протокол № 1
от 02.09.2013)

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Гимназия №14 «Университетская»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. N 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Постановления мэра от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», Постановления мэра от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска».

1.2. Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников МБОУ Гимназия № 14 «Университетская» с 1 сентября 2013 года.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные выплаты.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся: надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении; премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. Поощрительные выплаты производятся по результатам труда работников с учетом качественных показателей деятельности учреждения и сотрудника. Процентное соотношение стимулирующих выплат между педагогическими работниками, административно-управленческим, учебно-вспомогательным и прочим персоналом ежегодно утверждается приказом директора учреждения.

1.8. Для осуществления выплат непредвиденного характера: оплата учебного отпуска, повышение квалификационной категории, получение наград, компенсации неиспользованного отпуска, курсы повышения квалификации и других создается резервный фонд из экономии.

1.9. Из стимулирующей части ФОТ производятся также доплаты до уровня минимальной заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и качественно выполнившим трудовые обязанности, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает премиальную часть фонда оплаты труда, направляемую на единовременные премии и поощрения по итогам работы за месяц, календарный, учебный год, доля которой составляет не менее 20% от стимулирующей части ФОТ.

II. Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности

2.1. Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся, повышение качества образовательных услуг и профессиональной деятельности педагога. При этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

2.2. Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится 2 раза в год, в январе и июле, по результатам полугодия.

Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение следующего полугодия в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

2.3. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора по согласованию с Управляющим советом учреждения.

2.4. Для подготовки приказа директора учреждения создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, профсоюзного комитета, педагогической общественности. За неделю до заседания экспертной комиссии работники передают портфолио достижений, включающее лист самодиагностики педагогической деятельности для анализа и определения итогового количества баллов для стимулирования.

2.5. За основу оценки качественных показателей взяты направления, изложенные в Методических рекомендациях Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений сферы образования, их руководителей и отдельных категорий работников, представленные в Письме Минобрнауки РФ № АП – 1073/02 от 20.06.2013 года, а также критерии и показатели, изложенные в Постановлении мэра от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска».

2.6. Основанием для осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям) являются показатели и индикаторы эффективности педагогической деятельности, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности, которые представлены в таблице:

№ п/п	Направления	Показатели	Индикатор	Баллы	
1	Активность обучающихся в решении проблем класса, участие в работе учреждения, органов самоуправления	Участие учащихся класса в общегимназических мероприятиях	100% участие	5	2
		Эффективная организация работы органов ученического самоуправления	Выполнение плана работы с активом		1
			Участие лидеров в общегимназических и внешних мероприятиях, конкурсах, фестивалях и проектах		2
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Доля родителей, посещающих родительские собрания, конференции, фестивали и форумы	Не менее 80 %	3	2
		Удовлетворенность родителей	Отсутствие письменных		1

	обучающихся	образовательным процессом учреждения	жалоб и заявлений		
3	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие плана работы с детьми, требующими постоянной психолого-педагогической поддержки	Отсутствие правонарушений	4	2
			Отсутствие учащихся состоящих на ВШУ и ОПДН		2
4	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты)	Организация экскурсий, походов, экспедиций	Не менее 10 участников	8	1
			Не реже 2х раз в полугодие		1
			Разнообразие направлений (не менее трех)		1
		Педагогические проекты	Участие в реализации региональных и муниципальных проектов		1
			Представление проекта педагогическому сообществу (на любом уровне)		1
		Социальное проектирование	Участие в сетевых и дистанционных проектах		1
			Разработка и реализация социальных проектов		1
			Участие в сетевых и дистанционных проектах		1
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Качество обучения	Не менее 60% по итогам четверти и года	7	2
			Качество обучения по результатам промежуточной аттестации не ниже 70%		2
			Уровень обученности 100%		1
		Результаты независимых экспертиз	90-100% учащихся, подтвердивших отметки		2
6	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Всероссийский уровень	Участие	18	1
			Победа		5
		Региональный уровень	Участие		1
			Победа		4
		Муниципальный уровень	Участие		1
			Победа		3
		Районный уровень	Участие		1
			Победа		2
7	Участие в коллективных педагогических проектах (гимназические проекты, предметные недели, декады, месячники т.п.)	Участие в ежегодной общегимназической проектной неделе	90-100% участие класса в подготовке и защите проекта	5	1
			Интегрированность проекта		2
		Проведение предметных недель, декад и т.д.	Представление плана, отчета		1
			Количество участников проекта не менее 50% от возможной аудитории		1
8	Реализация ФГОС	Участие педагога в реализации ФГОС	Самостоятельно разработанная рабочая программа	10	2
			Самостоятельно		2

			разработанная программа внеурочной деятельности		
			Наличие публикаций и статей		2
			Выступление на семинарах и конференциях и т.д.		2
			Проведение открытых уроков и мероприятий		2
9	Создание условий сохранения и укрепления здоровья участников образовательного процесса	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Ежедневная организация проведения утренней гимнастики	5	2
			Организация классных коллективов для участия в мероприятиях		1
			Личное участие педагога		2
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета	Соответствует критериям смотра-конкурса кабинетов	4	2
		Привлечение социальных партнеров к оснащению и ремонту кабинетов	Наличие		2
11	Организация участия системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Педагогический мониторинг	Наличие предъявленного педагогического мониторинга	6	2
		Портфолио	Качественное ведение портфолио учащихся		2
			Качественное ведение индивидуальной папки развития учителя		2
12	Сохранность численности обучающихся	Выбытие учащихся по неудовлетворенности образовательным процессом или конфликтной ситуации	Сохранность контингента не менее 80%,	3	1
			Отсутствие выбытия без объективной причины		2
13	Поддержание дисциплины и порядка в гимназии	Посещаемость учащимися образовательного учреждения	Отсутствие пропусков без уважительной причины	6	3
		Качественное дежурство по гимназии	Отсутствие замечаний		3
14	Результативность государственной итоговой аттестации	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания по итогам ГИА, ЕГЭ и независимых экспертиз	Выше уровня НСО и России	6	2
			Соответствует, либо выше кластера статусных образовательных учреждений		2
		Доля учащихся справившихся с ЕГЭ и ГИА	100%		2
15	Ведение электронного журнала	Систематическое ведение	Отсутствие замечаний	5	5
16	Формирование положительного имиджа учреждения	Непрерывность стажа педагогической деятельности в учреждении	от 3 до 5 лет	5	1
			от 5 до 10 лет		2
			от 10 до 15 лет		3
			от 15 до 20 лет		4
			более 20 лет		5

Общее количество баллов	100 баллов
--------------------------------	-------------------

2.7. Основанием для осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам (специалистам), в состав которых входят: социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, тьютор, воспитатель, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, старшая вожатая являются следующие показатели и индикаторы эффективности педагогической деятельности:

	Направления	Показатели	Индикатор	Баллы	
1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с участниками образовательного процесса	Востребованность данных специалистов участниками образовательного процесса	Количество обращений участников образовательного процесса	12	6
		Удовлетворенность качеством деятельности специалиста	Отсутствие письменных жалоб и заявлений, наличие положительных отзывов и благодарностей		6
2	Реализация дополнительных проектов (программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты)	Педагогические проекты	Участие в реализации региональных и муниципальных проектов	5	1
			Представление проекта педагогическому сообществу (на любом уровне)		1
			Участие в сетевых и дистанционных проектах		1
		Социальное проектирование	Разработка и реализация социальных проектов		1
			Участие в сетевых и дистанционных проектах		1
3	Личное участие в профессиональных конкурсах и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Всероссийский уровень	Участие	8	0,5
			Победа		1
		Региональный уровень	Участие		0,5
			Победа		1
		Муниципальный уровень	Участие		0,5
			Победа		1
			Районный уровень		Участие
Победа	1				
4	Участие в коллективных педагогических проектах (гимназические проекты, тематические недели, декады, месячники т.п.)	Участие в ежегодной общегимназической проектной неделе	Личное участие в реализации проекта	5	2
		Проведение тематических недель, декад и т.д.	Представление плана, отчета		1
			Количество участников проекта не менее 50% от возможной аудитории		2
5	Формирование положительного имиджа учреждения	Непрерывность стажа работы в учреждении	от 3 до 5 лет	5	1
			от 5 до 10 лет		2
			от 10 до 15 лет		3

			от 15 до 20 лет		4
			более 20 лет		5
Общее количество баллов					35 баллов

2.8. Ориентируясь на утвержденные критерии, показатели и индикаторы, педагоги оформляют лист самодиагностики на основе достижений педагогической деятельности и достижений учеников и формируют персональное портфолио – свидетельство образовательных достижений учащихся, полученных в результате профессиональной педагогической деятельности педагога.

2.9. Портфолио передается учителем в экспертную комиссию. Члены экспертной комиссии изучают полученные материалы и фиксируют свое заключение в листе экспертной оценки, используя шкалу бальной оценки по каждой категории педагогических работников

При выставлении баллов ориентация не только на высокие достижения отдельных учащихся, но и массовые показатели качественной подготовки. На основании полученных данных формируется рейтинг.

2.10. На основе представленных педагогами портфолио и полученного рейтинга, члены экспертной комиссии готовят доклад, который представляется директором учреждения на согласование Управляющему совету учреждения.

2.11. Управляющий совет учреждения принимает решение об утверждении итоговых баллов, решение Управляющего Совета учреждения является основанием для издания приказа директора об установлении стимулирующих надбавок, с которым знакомятся все заинтересованные стороны.

2.12. Расчет стимулирующей надбавки педагогическим работникам производится следующим образом:

- 1) Ориентируясь на показатели каждого индикатора, экспертной комиссией производится подсчет баллов для каждого педагогического работника и составляется сводная таблица.
- 2) Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).
- 3) Размер стимулирующей части ФОТ (по постоянным выплатам) за месяц делится на общую сумму баллов и рассчитывается денежный вес в рублях каждого балла.
- 4) Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику на определенный период.

2.13. Стимулирующие надбавки оплачиваются пропорционально отработанному времени. Пособия по временной нетрудоспособности, очередной отпуск, отпуск по беременности и родам и другие случаи, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, оплачиваются исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.14. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться педагогическим работникам за:

- результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- за эффективную организацию индивидуальной работы с учащимися в рамках учебного предмета и во внеурочной деятельности;
- эффективную организацию и руководство научно-методическим сопровождением образовательного процесса и педагогической деятельности;
- разработку и внедрение программ и проектов, способствующих развитию инновационного образовательного процесса;
- эффективное внедрение Основной образовательной программы в рамках реализации ФГОС;
- выполнение работы, не входящей в непосредственный круг функциональных обязанностей, в том числе заведование кафедрами, руководство функциональными службами гимназии;
- эффективное внедрение гендерных подходов в обучении и воспитании учащихся;
- инициативу проведения мероприятий, конкурсов, разработку и реализацию проектов, формирующих позитивный имидж образовательного учреждения;
- юбилейную дату со дня рождения и стажа педагогической деятельности.

Доля премиальной части фонда оплаты труда, направляемой на единовременные премии и поощрения составляет не менее 20% от стимулирующей части ФОТ учителей.

2.15. Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за месяц.

2.16. Начисление единовременных поощрений и выплат осуществляется на основании приказа директора и по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

2.17. Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты за успехи в педагогической деятельности, распределяется дополнительно или переносится на другой период. Сложившаяся к концу финансового года

экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшим в течение года наивысших положительных результатов педагогической деятельности и проявившими наибольшую активность в деятельности учреждения.

2.18. На основании приказа Минобрнауки Новосибирской области № 1434 от 12.08.2011 «О проведении конкурсного отбора общеобразовательных учреждений Новосибирской области на реализацию регионального проекта «Школа – центр физической культуры и здорового образа жизни» в рамках комплекса мер по модернизации общего образования» и № 1581 от 08.09.2011 «Об итогах конкурсного отбора общеобразовательных учреждений Новосибирской области на реализацию регионального проекта «Школа – центр физической культуры и здорового образа жизни» в рамках комплекса мер по модернизации общего образования» с 2011/2012 учебного года увеличен стимулирующий фонд, предназначенный педагогическим работникам учреждения, реализующим указанный проект. Приказом директора им устанавливается фиксированная ежемесячная выплата в зависимости от степени участия за определенный вид деятельности:

- разработка проекта, координация деятельности;
- научно-методическое сопровождение проекта;
- проведение массовых мероприятий;
- ведение мониторинга физического воспитания учащихся, предоставление результатов мониторинга;
- проведение массовых мероприятий, подготовка команд к участию в соревнованиях;
- психолого-педагогическое сопровождение проекта, мониторинг психического здоровья учащихся;
- информационное сопровождение реализации проекта;
- участие в массовых мероприятиях, создание материально-технической базы реализуемого проекта.

2.19. Стимулирующая часть дополнительного фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в специализированных классах, начисляется за:

- эффективную индивидуальную работу с учащимися (деление на подгруппы не менее 4 человек) во время проведения занятий по профильным (базовым) предметам, в том числе проведение лабораторных и практических работ, а также при реализации часов компонента учебного плана учреждения, включая иностранные языки;
- высокие результаты (не ниже 60 %) качества обучения по итогам учебного года, государственной итоговой аттестации;

- предоставление широких возможностей учащимся для реализации творческих запросов различными средствами досуговой, развивающей деятельности, как в гимназии, так и в рамках сотрудничества с ВУЗами (экскурсии, посещение театров, музеев, картинных галерей, посещение кафедр ВУЗа, пользование библиотекой, встреча с ведущими учеными и т.д.);
- выстраивание индивидуальных траекторий развития ученика на основе планируемых результатов освоения образовательных программ и в соответствии с программой тьюторского сопровождения учащихся;
- разработку и эффективное применение современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- эффективное использование, имеющихся в учреждении условий и ресурсов, собственного методического потенциала для реализации задач обновления содержания образования специализированного класса;
- создание условий для реализации дополнительных образовательных программ различной направленности (профессиональной, инженерно-технической, художественно-эстетической, туристско-краеведческой, эколого-биологической, военно-патриотической, социально-педагогической, культурологической);
- создание условий, гарантирующих охрану жизни и здоровья обучающихся, обеспечение повышения качества занятий физической культурой, участия учащихся специализированного класса в различных спортивных соревнованиях, получения высоких результатов физического развития учащихся специализированного класса;
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение учащихся, способствующее комфортному обучению и воспитанию учащихся специализированного класса;
- подготовку победителей творческих, интеллектуальных конкурсов, олимпиад и научно-практических конференций не ниже городского уровня;
- эффективную организацию внеурочной деятельности, способствующую получению высоких результатов (не ниже городского уровня) участия учащихся в различных конкурсах, олимпиадах, конференциях;
- эффективную организацию, руководство и координацию образовательного процесса специализированного класса, способствующих получению высоких результатов обучения, воспитания и развития учащихся.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс в специализированных классах, выплачиваются в соответствии с достигнутыми результатами ежемесячно по приказу директора учреждения.

III. Стимулирующие надбавки руководителей, учебно-вспомогательного персонала и прочих работников

3.1. Для стимулирования деятельности руководителей, учебно-вспомогательного персонала и прочих работников используются рекомендации по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, а также правовые условия Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. В начале учебного года экспертной комиссией проводится обследование рабочих мест, характера и условий работы и распределяется доплата младшему обслуживающему персоналу, в пределах фонда стимулирующих доплат по категории персонала. Доплата начисляется и выплачивается ежемесячно по приказу директора учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом учреждения.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда за:

- выполнение срочных и сложных заданий;
- проведение внеплановых мероприятий;
- исполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника;
- своевременное и безошибочное проведение электронных работ по муниципальным заказам и муниципальным закупкам;
- работу на государственных официальных сайтах;
- подбор информации для муниципальных закупок;
- своевременное и правильное оформление и согласование хозяйственных договоров;
- сбор и подготовку документов по льготной пенсии работников образования, по запросу государственных и муниципальных органов власти;
- разработку проектов приказов по различным направлениям деятельности;
- создание электронного документооборота и банка данных, способствующих эффективному управлению учреждением.

3.4. Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по группам должностей (профессий).

3.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения на основании приказа Главного управления мэрии города Новосибирска.

3.6. Надбавка за качество выполняемых работ руководителям (заместителям директора учреждения) осуществляется на основании следующих направлений, показателей и индикаторов:

	Направления	Показатели	Индикатор	Баллы	
1.	Сохранность контингента учащихся в пределах одной ступени	Выбытие учащихся по причине неудовлетворенности образовательным процессом	Отсутствие выбывших	6	3
		Выбытие учащихся по причине конфликтной ситуации	Отсутствие выбывших		3
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Привлечение социальных партнеров для развития учреждения	Отчет о результатах	2	1
		Взаимодействие с органами самоуправления гимназии	План и отчет о совместной деятельности		1
3.	Организация повышения квалификации и аттестации работников	Доля работников, прошедших повышение квалификации	Не менее 80 %	2	1
		Доля работников, прошедших аттестацию	Не менее 90 %		1
4.	Создание благоприятных условий организации образовательного процесса	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образовательных услуг	Отсутствие жалоб, заявлений на действия администрации	2	2
5.	Стабильность коллектива	Доля уволенных работников от общего количества работающих	До 5 %	3	3
6.	Информационная открытость	Размещение на сайте необходимой документации и информации по направлению деятельности	Полнота и своевременность	3	1
		Участие в процедурах независимой оценки качества	Участие		1
		Публичная отчетность	Наличие представления и обобщения опыта работы гимназии		1
7.	Организация педагогического коллектива для участия в различных педагогических конкурсах, проектах	Наличие участников, лауреатов и победителей различных педагогических конкурсов и проектов	Не менее 2	3	1
			От 3 до 5		1
			Более 5		1
8.	Организация деятельности педагогического коллектива на профилактику безнадзорности и правонарушений учащихся	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений	Участие в работе Совета профилактики	3	1
			Индивидуальная работа с учащимися		1
			Проведение мероприятий, акций		1

9.	Эффективная административная деятельность с надзорными органами, по представлению отчетности	Планирование деятельности по выполнению предписаний, актов, аналитических справок	Отсутствие нарушений, замечаний надзорных органов и сроков представления отчетной информации	3	3
		Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетной информации			
10.	Реализация социокультурных и педагогических проектов различного уровня	Участие в реализации	Не менее 1	2	1
		Победы в конкурсах	Не менее 1		1
11.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Кураторство направления работы с одаренными детьми	Наличие плана работы с одаренными детьми	3	1
		Моральная и материальная поддержка учащихся и педагогов	Инициирование грамот, дипломов, других форм поощрения		1
			Привлечение социальных партнеров к поощрению и поддержке одаренных детей		1
12.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Эффективная организация дежурства по гимназии	Отсутствие травм и конфликтных ситуаций во время дежурства	4	1
			Оперативное решение по обеспечению безопасности учащихся, учителей		
		Контроль за проведением общегимназической зарядки	Наличие мониторинга, принятие управленческого решения		1
		Анализ урока с позиций здоровьесбережения	Наличие алгоритма, принятие управленческого решения		1
13.	Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов	Количество учащихся, реализующих ИУП	% от общего числа учащихся параллели, не менее 50	4	1
		Сохранность контингента групп	% выбытия или перевода, не более 5		1
		Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами реализации ИУП	Положительные результаты анкетирования		1
		Удовлетворенность участников образовательного процесса	Положительные результаты		1

		условиями реализации ИУП	анкетирования					
14.	Организация внеурочной деятельности и дополнительного образования	Удовлетворённость участников образовательного процесса условиями реализации внеурочной деятельности и дополнительного образования	Положительные результаты анкетирования	1	1			
15.	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	Качество обучения	100% уровень обученности	3	1			
			Качество обучения не менее 60%		1			
		Позитивная динамика или постоянно высокие результаты обучения	Рост качества обучения не менее 2 % в год		1			
16.	Организация итоговой аттестации выпускников гимназии	Результаты итоговой аттестации	100% выпускников получили аттестаты	6	1			
			Результаты итоговой аттестации выше, чем по кластеру статусных учреждений		1			
			Результаты итоговой аттестации выше, чем по России		1			
			Результаты итоговой аттестации выше, чем по Новосибирской области		1			
			Позитивная динамика результатов ГИА		1			
			Отсутствие нарушений		1			
17.	Формирование положительного имиджа	Представление образовательного учреждения на различных мероприятиях, в СМИ, Интернете	Отзывы, благодарственные письма, грамоты, публикации, информация на сайтах	8	3			
						Непрерывность стажа педагогической деятельности в учреждении	от 3 до 5 лет	2
							от 5 до 10 лет	3
							от 10 до 20 лет	4
		более 20 лет	5					
18.	Организация педагогического коллектива на выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания	Выполнение на 100%	2	2			
Общее количество баллов				60 баллов				

3.7. Оценка деятельности учебно-вспомогательного персонала для стимулирования качественно выполненных работ осуществляется на основе следующих направлений, показателей и индикаторов:

1.	Направления Работа с информацией по своему направлению деятельности	Показатели Осуществление оперативного регулирования в соответствии с направлением деятельности	Индикатор Отсутствие жалоб и замечаний	Баллы				
				10	5			
		Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации	Отсутствие жалоб и замечаний		5			
2.	Формирование положительного имиджа гимназии	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса и посетителями	Отсутствие жалоб и замечаний	10	5			
						Непрерывность стажа работы в учреждении	От 3 до 5 лет	2
							От 5 до 10 лет	3
							От 10 до 20 лет	4
							Более 20 лет	5
Общее количество баллов				20 баллов				

3.8. Критерии оценки деятельности прочих работников учреждения для определения стимулирующей части фонда оплаты труда подразделяются на две группы. Первая для специалистов, вторая для младшего обслуживающего персонала.

Критерии оценки деятельности прочих работников (специалистов) гимназии

1.	Направления Работа с информацией и оборудованием по своему направлению деятельности	Показатели Своевременное и качественное предоставление информации по требованию	Индикатор Отсутствие замечаний	Баллы				
				6	3			
		Использование широкого спектра компьютерных программ, оргтехники, современного оборудования	Соответствие современным требованиям		3			
2.	Формирование положительного имиджа гимназии	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса и посетителями	Отсутствие жалоб и замечаний	11	6			
						Непрерывность стажа работы в учреждении	От 3 до 5 лет	2
							От 5 до 10 лет	3
							От 10 до 20 лет	4
							Более 20 лет	5
3.	Представление отчетности	Соблюдение сроков и порядка представления всех видов отчетности и информации	Отсутствие замечаний	9	5			
		Качественное и достоверное представление отчетности	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих органов		4			
4.	Работа с актами, предписаниями и справками надзорно-контролирующих и проверяющих	Выполнение предписаний	Своевременно и качественно, без замечаний	6	3			
		Планирование деятельности по выполнению предписаний	Оперативная разработка плана устранения		3			

	органов				
5.	Повышение квалификации	Соблюдение периодичности в соответствии с направлениями деятельности	Не реже 1 раза в три года	3	3
Общее количество баллов				35 баллов	

Критерии оценки деятельности младшего обслуживающего персонала

	Направления	Показатели	Индикатор	Баллы			
1.	Расширенная зона обслуживания, замена отсутствующего работника	Позитивное отношение к производственной проблеме	Качественное выполнение работ	6	3		
		Добровольное согласие на выполнение дополнительных работ	Качественное выполнение работ		3		
2.	Предотвращение аварийных ситуаций	Оперативное реагирование и позитивное отношение к производственной ситуации	Качественное выполнение работ	6	3		
		Своевременное техническое обслуживание оборудования и помещений	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работника		3		
3.	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Содержание в чистоте и порядке помещений, территорий	Отсутствие замечаний	6	3		
		Знание и соблюдение требований противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний		3		
4.	Обеспечение современных условий образовательного процесса	Сохранность имущества учреждения, работников и учащихся	Отсутствие замечаний	4	2		
		Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма среди участников образовательного процесса по вине работника		2		
5.	Формирование положительного имиджа гимназии	Высокая культура общения с участниками образовательного процесса и посетителями	Отсутствие жалоб и замечаний	8	3		
					Непрерывность стажа работы в учреждении	От 3 до 5 лет	2
						От 5 до 10 лет	3
						От 10 до 20 лет	4
Более 20 лет	5						
Общее количество баллов				30 баллов			

3.9. Размер надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$$P = (C_{кр} * C_{б}),$$

где P – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

C_{кр} – сумма баллов по критериям качества работы;

C_б - стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где Сб - стоимость одного балла, рублей;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям работников, рублей;

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения по каждой категории.

3.10. На основании решения экспертной комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения издаются приказы директора на выплату стимулирующих надбавок руководителей, УВП и прочих работников 1 раз в квартал.

3.11. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.