



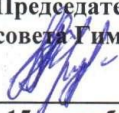
Администрация города Дубны Московской области
Управление народного образования

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 3 г. Дубны Московской области»

(ГИМНАЗИЯ № 3)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего
совета Гимназии № 3


А.В. Крупский
«15» октября 2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома


С.Б. Иванцова
«15» октября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Гимназии № 3


И.В. Зацепя
«15» октября 2016 г.

Приложение к приказу
от 15.10.2016 № 122.1/01 - 02

**Положение
об условиях установления и порядке произведения
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 3 г. Дубны Московской области».**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Дубны Московской области, подведомственных управлению народного образования, утвержденным постановлением Администрации города Дубны от 25.08.2016 № 108 ПА-623, Уставом гимназии, коллективным договором и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 3 г. Дубны Московской области» (далее – гимназия).

1.2. Установление выплат стимулирующего характера производится с целью стимулирования работников гимназии к более качественному, эффективному, результативному труду, к развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом гимназии задач, повышению качества образовательного процесса, к повышению ответственности за выполнение должностных обязанностей.

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

1.4. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Формирование средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области, нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

Расходы, связанные с установлением выплат стимулирующего характера могут производиться:

- в пределах выделенных бюджетных ассигнований на установление выплат стимулирующего характера на основании соответствующего нормативного правового акта;
- в пределах средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда гимназии распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на выплаты учителям – не менее 70 %;
- на выплату директору – не более 15 %;
- на выплаты заместителям руководителя, педагогическим работникам (не учителям), обслуживающему персоналу – не более 15 %;

В случае если данная часть стимулирующих выплат директору не будет выплачена полностью по тем или иным причинам, допускается, с учетом мнения представительного органа работников, перераспределение средств внутри учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований на основании соответствующего постановления Администрации города Дубны.

1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам данного учреждения.

II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2.1. Работникам гимназии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в форме ежемесячной выплаты на определенный срок и (или) в форме единовременной премии.

2.3. Порядок и условия установления ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный срок:

2.3.1. Расчет выплат стимулирующего характера производится за результаты работы за установленный срок на основании показателей, разработанных с использованием рекомендаций, утвержденных приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 № 2586 «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению» (Приложение № 1).

Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем показателям равна от 100 до 145). Для измерения результативности труда по каждому показателю вводятся критерии и шкала. Для учителей, являющимися классными руководителями, вводится дополнительный критерий, позволяющий увеличить количество баллов.

2.3.2. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за установленный срок может производиться два раза в год, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат могут устанавливаться сроки: первый с 01 сентября по 31 декабря и второй с 01 января по 31 августа.

На первый срок выплаты стимулирующего характера за результаты работы могут быть установлены в период с 01 по 30 сентября, на второй – с 01 по 30 января.

2.3.3. Если на работника гимназии в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание или письменно зафиксирован факт нарушения исполнительской дисциплины, по результатам которого наложено дисциплинарное взыскание в следующем полугодии, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера на определенный срок производятся на основании предоставляемой работником информации о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению.

2.3.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией гимназии, создаваемой на основании приказа директора в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (Приложение № 2).

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются: директор, председатель профсоюзной организации гимназии, заместители директора, руководители кафедр, педагогические работники гимназии, члены Управляющего совета. Решение о включении конкретных педагогических работников в указанную комиссию принимается на заседании педагогического совета. Решение о включении конкретных членов Управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего совета. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор. Для оформления документов

избирается секретарь комиссии. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. В срок, не позднее 30 сентября и 30 января каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам гимназии и с учетом мнения представительного органа работников, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.4. Порядок и условия установления единовременных премий:

2.4.1. Единовременное премирование производится за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; по итогам работы по следующим основным показателям:

- результаты работы по итогам месяца и(или) четверти, и(или) полугодия и(или) календарного года, по окончании проекта;
- качественное и оперативное выполнение отдельных ответственных мероприятий, поручений и работ, активное участие в подготовке и проведении мероприятий;
- победы в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.
- иные критерии, связанные с результативностью деятельности.

2.4.2. Размер единовременных премий устанавливается приказом директора в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.3. Принятие решения о конкретном размере единовременной премии производится комиссией по установлению выплат стимулирующего характера.

2.4.4. Единовременное премирование по итогам работы производится в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.5. При наличии у работника гимназии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному работнику могут быть установлены по истечении срока испытания при приеме на работу. В случае если такой срок не установлен, – по истечении трех месяцев со дня назначения на должность. В исключительных случаях выплаты стимулирующего характера работнику могут быть установлены до истечения указанных сроков.

2.6. При установлении выплат стимулирующего характера обязательными условиями являются:

- государственно-общественный характер установления выплат;
- гласность, демократичность процесса установления выплат;
- использование основных показателей деятельности образовательного учреждения;
- комплексная оценка деятельности работника.

III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера на определенный срок:

3.1.1. В соответствии с показателями, установленными приложением № 1 к данному положению производится подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.3.2. настоящего положения.

3.1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.1.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера на определенный срок конкретного работника.

3.1.4. В течение каждого срока, установленного пунктом 2.3.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным показателям и критериям.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника или в абсолютных суммах в рублях. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим положением выплаты устанавливаются на основании должностного оклада, размер каждой выплаты исчисляется от должностного оклада без учета других надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, кроме установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области и нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств устанавливается до 1,5-кратного размера должностного оклада работника.

Размер выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, устанавливается до 3-кратного размера должностного оклада работника.

Суммарный размер данных выплат для директора не может превышать 7 % средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, полученных за предыдущий год.

IV. Критерии для отмены выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца календарного года на основании приказа директора.

4.2. Критерием для отмены выплат является наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов;
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);
- нарушение исполнительской дисциплины.

4.3. Другие нарушения в деятельности образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области и Уставом гимназии могут являться основанием для уменьшения стимулирующих выплат.

4.4. Стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора.

Таблица № 1 **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей Гимназии № 3**

КАРТА САМОАНАЛИЗА

Показатели и критерии качества и результативности труда педагогических работников Гимназии № 3

Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Итого по критерию
<i>1. Динамика индивидуальных образовательных результатов</i>	Качество освоения учебных программ	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 4. Значения: • от 1 до 0,8 оцениваются в 4 балла; • от 0,79 до 0,48 – 3 балла; • от 0,47 до 0,28 – 2 балла; • от 0,27 до 0,08 – 1 балла	21
		Количество учащихся, получивших "2" по итогам периода / численность обучающихся	Отсутствие – 3 балла 1 «2» - минус 2 балла 2 и более «2» - минус 3 балла	
	Динамика учебных достижений	Количество выпускников, показавших результаты сдачи ЕГЭ на уровне или выше среднегородских результатов	60-100% - 5 баллов 40-59% – 4 балла 20-39% - 3 балла	
		Качество знаний учащихся по результатам итоговой аттестации в форме ГИА	60-100% - 5 баллов 40-59% – 4 балла 20-39% - 3 балла	

		Доля учащихся 4-х классов, подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации	90-100% - 4 балла 80-89% - 2 балла	
	Динамика учебных достижений	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 0,8 оцениваются в 4 балла; от 0,79 до 0,48 – 3 балла; от 0,47 до 0,28 – 2 баллов; от 0,27 до 0 – 1 балл 	
		Количество учащихся, стабильно успевающих по итогам периода / численность обучающихся	Максимальное количество баллов – 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 0,8 оцениваются в 4 балла; от 0,79 до 0,48 – 3 балла; от 0,47 до 0,28 – 2 балла; от 0,27 до 0 – 1 балл 	
		Качество знаний учащихся по итогам внешнего мониторинга	60-100% - 4 баллов 40-59% – 2 балла	
	Результативность работы со слабоуспевающими (прикладывается журнал индивидуальной работы)	Количество учащихся, имеющих оценки "3", "2", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, имеющих оценки "3", "2"	Максимальное количество баллов – 5. Значения: <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 0,8 оцениваются в 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла; от 0,19 до 0,08 – 1 балл 	10

	Результативность работы с мотивированными учащимися (прикладывается журнал индивидуальной работы)	Количество учащихся, имеющих оценки "4", "5", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа / численность обучающихся, имеющих оценки "4" и "5"	Максимальное количество баллов – 5. Значения: <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 0,8 оцениваются в 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла; от 0,19 до 0,08 – 1 балл 	
2. <i>Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</i>	Результативность участия в предметных олимпиадах	Количество призовых мест и лауреатов по итогам участия в предметных олимпиадах	Максимальное количество баллов – 5. Уровень участия: <ul style="list-style-type: none"> региональный оценивается в 5 баллов; муниципальный – 3 балла; школьный – 2 балла 	10
	Результативность участия в конкурсных мероприятиях	Количество призовых мест лауреатов по итогам участия в конкурсах, смотрах, соревнованиях, фестивалях, интеллектуальных марафонах и др.	Максимальное количество баллов – 5. Уровень участия: <ul style="list-style-type: none"> региональный оценивается в 5 баллов; окружной – 4 балла муниципальный – 3 балла; школьный – 2 балла 	
3. <i>Уровень профессионального мастерства педагога, Результативность участия педагога в методической и экспериментальной работе</i>	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (баллы не суммируются)	Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	1 балл	5
		Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	2 балла	

		Использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	3 балла	
		Использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях	4 балла	
		Наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	5 баллов	
	Результативность исследовательской деятельности учителя (баллы не суммируются)	Наличие выступлений по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, семинарах, конференциях школьного уровня	2 балла	5
		Наличие выступлений по итогам исследовательской деятельности на конференциях городского уровня	3 балла	
		Наличие выступлений по итогам исследовательской деятельности на конференциях регионального уровня	4 балла	
		Наличие выступлений по итогам исследовательской деятельности на	5 баллов	

		конференциях выше регионального уровня		
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах	Школьный уровень Городской уровень	2 балла 5 баллов	5
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок. Рекомендаций. Учебных пособий		5 баллов	5
	Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	Школьный уровень Городской уровень	2 балла 4 балла	5
	Участие в профессиональных конкурсах (участие наличие призовых мест)	Школьный уровень Городской уровень Областной уровень	2 балла 3 балла 5 баллов	5
	Наставничество		3 балла	3
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (копии удостоверений)	Свидетельства, сертификаты и т. п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки (не менее 72 ч в т. ч. по накопительной	<ul style="list-style-type: none"> • повышение квалификации в рамках прохождения процедуры аттестации– 1 балл; • повышение квалификации вне прохождения 	2

		системе)	аттестации – 2 балла	
4. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности (баллы не суммируются)	Использование на уроках метода защиты проектов	1 балл	5
		Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	2 балла	
		Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	3 балла	
		Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	4 балла	
		Наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	5 баллов	
5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса	Количество мероприятий \ от общего числа	Максимальное количество баллов – 4. Значения:	30
			<ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 0,8 оцениваются в 4 баллов; • от 0,79 до 0,6 – 3 балла; • от 0,59 до 0,4 – 2 балла; • от 0,39 до 0,2 – 1 балла 	
	Доля обучающихся класса,	Количество учащихся /	Максимальное количество баллов	

участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах (копии сертификатов, дипломов и др.)	численность обучающихся	– 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 0,8 оцениваются в 4 баллов; • от 0,79 до 0,5 – 3 балла; • от 0,49 до 0,2 – 2 балла; • до 0,19 – 1 балл;
Посещаемость родительских собраний (копии протоколов)	Количество родителей от общего числа	Максимальное количество баллов – 4. Значения: <ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 0,8 – 3 балла; • от 0,79 до 0,6 – 2 балла; • от 0,59 – до 0,4 – 1 балл
Организация для учащихся экскурсий, выездов в театр и пр.	1 раз в четверть 2 раза в четверть Более 2-х раз	1 балл 2 балла 3 балла
Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете	Отсутствие, положительная динамика	2 балла
Доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием (для 2-3 ступени)	Положительная динамика	2 балла
Отсутствие пропусков занятий учащимися без уважительных причин		3 балла
Организация внеклассной работы с привлечением родителей	1 мероприятие в четверть (не менее 20% родителей)	2 балла
Работа с детьми из		3 балла

	социально неблагополучных семей (посещение на дому, индивидуальные беседы и др.)			
6. Сохранность контингента обучающихся	Стабильность состава класса, групп учащихся	Переход в другую школу, класс, группу в результате неудовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	2 балла	2
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Соблюдение правил ТБ	Наличие в полном объеме документации по вопросам безопасности Отсутствие фактов пожароопасных ситуаций Отсутствие фактов травматизма детей	2 балла 1 балл 3 балла	6
	Эстетическое оформление кабинета Сохранность оборудования и санитарное состояние	(наличие тематических стендов и пр.)	До 5	5
8. Ведение школьной документации	Полнота, своевременность, правильность заполнения	Журналы, дневники, личные дела и др. Электронный журнал	До 5 баллов	
9. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Посещение школьных, окружных, городских мероприятий (совещаний, семинаров, мастер-классов и пр.)	До 5 баллов	5

		Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся Своевременное предоставление отчетности		
10. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников –	1 раз в год Количество положительных отзывов / количество опрошенных	80-100% - 3 балла 70-79% - 1 балл	3
	Наличие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия учителя / классного руководителя		Минус 10 баллов	
11. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников	1 раз в год Количество положительных отзывов / количество опрошенных	80-100% - 3 балла 70-79% - 1 балл	3
12. Дополнительный критерий	Учитывается выполнение педагогическим работником обязанностей, не входящих в должностные обязанности	Администрирование сайта, электронное заполнение баз данных, ведение электронного музея школы	До 10 баллов	10
		Итого		145

Таблица № 2 Критерии для расчета выплат стимулирующей части педагогу-психологу, социальному педагогу и логопеду Гимназии № 3:

№ п/п	Название критериев для расчета выплаты стимулирующей части ФОТ.	Количество баллов	Самоанализ педагога
1.	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися: внедрение авторских программ и методик и их эффективность с детьми, нуждающимися в логопедической помощи.	до 10 баллов	
2.	Состояние кабинета, его методические материалы и результаты участия в городских конкурсах	до 10 баллов	
3.	организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров и их результативность по проведению анкетирования;	до 10 баллов	
4.	работа по реализации профилактической антинаркотической программы с высокой результативностью: снижение количества учащихся склонных к курению и употреблению спиртных напитков;	до 10 баллов	
5.	Еженедельный охват индивидуальными консультациями родителей и учащихся с качественным результатом; регулярное посещение семей СОП совместно с работниками ОДН;	до 10 баллов	
6.	работа по выявлению и обеспечению льготным питанием детей из многодетных и малообеспеченных семей, детей-инвалидов и детей, находящихся под опекой (опекаемые)	до 5 баллов	
7.	Выявление детей, нуждающихся в прохождении психолого-медико-педагогической комиссии и предоставление документов для участия в их заседаниях	10 баллов	
8.	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и предупреждению преступлений и общественно-опасных деяний	до 10 баллов	
9.	Эффективность снижения количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	До 10 баллов	

10.	активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса;	до 5 баллов	
11.	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, участие в педсоветах, городских и школьных методических объединениях и т.д.)	до 10 баллов	
12.	Итого	100 баллов	

Таблица 3 Критерии для расчета выплат стимулирующей части ведущему библиотекарю Гимназии № 3

№ п/п	Название критериев для расчета выплаты стимулирующей части ФОТ.	Количество баллов	Самоанализ
1.	Эстетическое оформление библиотечного зала;	До 5 баллов	
2	Накопление и сохранение библиотечного фонда;	До 10 баллов	
3.	высокая читательская активность обучающихся;	До 10 баллов	
4.	пропаганда чтения как формы культурного досуга;	До 5 баллов	
5	Проведение тематических праздников и участие в городских мероприятиях; оформление тематических выставок;	До 10 баллов	
6.	выполнение плана работы библиотекаря;	До 5 баллов	
7.	Работа с электронным каталогом	До 10 баллов	
8.	организация ремонта учебного фонда;	До 5 баллов	
9.	участие в конкурсах «Лучшая библиотека города, области»;	До 20 баллов	
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	До 5 баллов	

**Таблица 4 Критерии для расчета выплат стимулирующей части заместителю
директора по безопасности Гимназии № 3**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение безопасности, гражданской обороны, предупреждение и недопущение террористических актов	Эффективная организация охранной деятельности и контрольно-пропускного режима, отсутствие сбоев	0-5	30
		Своевременная разработка плана Гражданской обороны, его выполнение (процент)	0-5	
		Разработка планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности гимназии	0-5	
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам безопасности	0-5	
		Своевременный контроль за ходом ремонтных и строительных работ на предмет выявления фактов возможной подготовки терактов	0-5	
		Предварительный контроль подготовки мест проведения массовых мероприятий, постоянного нахождения обучающихся и сотрудников на предмет безопасности, наличие актов	0-5	
2	Предупреждение производственного травматизма, соблюдение внутреннего режима и поддержание общественной дисциплины	Отсутствие несчастных случаев с учащимися и сотрудниками	0-5	25
		Участие в разработке и осуществлении мер по противодействию проявления молодежного экстремизма среди обучающихся, наличие раздела в плане воспитательной работы и анализа	0-4	
		Взаимодействие с территориальными подразделениями органов внутренних дел, гражданской обороны, федеральной службы безопасности, муниципальным органом управления образованием, военным комиссариатом, другими органами и организациями, находящимися на территории муниципального образования по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности гимназии	0-4	
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-ой ступени, 1 раз в три месяца)	0-4	
		Предварительный контроль содержания в безопасном состоянии и надлежащем порядке подвальных, хозяйственных, технических, чердачных помещений, запасных выходов и др. помещений (наличие актов, отсутствие предписаний)	0-5	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний при проверках	0-5	30
		Обеспечение выполнения требований охраны труда МОП, наличие уголка по безопасности, отсутствие травматизма	0-5	
		Отсутствие замечаний в журналах по охране труда и пожарной безопасности	0-5	
		Контроль за безопасностью использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения (акты)	0-5	
		Исполнительская дисциплина, ведение нормативной документации	0-5	
		Своевременное и результативное обучение, инструктаж на рабочем месте (первичный и	0-5	

		периодические) всех работников школы		
4	Организация обучения по вопросам безопасности	Взаимодействие с преподавателем курса ОБЖ	0-3	15
		Взаимодействие с зам. директора по УВР, ВР, классными руководителями, оказание консультативной помощи по вопросам безопасности	0-3	
		Обновление наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности учащихся и родителей	0-3	
		Организация и проведение занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта.	0-4	
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
Всего: 100 баллов возможных				

**Таблица 5 Критерии для расчета выплат стимулирующей части для заместителя
директора по АХЧ Гимназии № 3**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и воспитания (температурный, световой режим)	0-4	25
		Инициатива в обеспечении комфортных санитарно-бытовых условий для работников школы	0-4	
		Ответственное хранение и учет материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря школы	0-4	
		Своевременность инвентаризации и списывания материальных ценностей	0-4	
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-0Й ступени, 1 раз в три месяца)	0-4	
		Обеспечение программы производственного контроля (замер сопротивления изоляции, анализ воздушной среды, замер освещенности и др.)	0-5	
2	Эффективность управленческой деятельности	Эффективное руководство деятельностью коллектива младшего обслуживающего персонала	0-3	15
		Качественная разработка документации для МОП	0-3	
		Своевременная паспортизация учебных кабинетов, мастерских, спортзала и подсобных помещений (совместно с зам. по УВР)	0-3	
		Результативный контроль за организацией периодических медосмотров МОП	0-3	
		Своевременное заключение необходимых хозяйственных договоров	0-3	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие замечаний	0-5	30
		Обеспечение выполнения требований охраны труда МОП, наличие уголка по безопасности, отсутствие травматизма	0-5	
		Эстетическое оформление школы, кабинетов и его обновление	0-5	
		Контроль за безопасностью использования в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения	0-5	

		Исполнительская дисциплина, ведение нормативной документации	0-5	
		Своевременное и результативное обучение, инструктаж на рабочем месте (первичный и периодические) МОП	0-5	
4	Высокое качество подготовки организации ремонтных работ	Обеспечение своевременной и качественной подготовки школы к началу учебного года	0-10	30
		Участие и корректирование хода выполнения работ по ремонту и обслуживанию школы в течение учебного года	0-5	
		Проведение мероприятий по оснащению учебных кабинетов и других помещений современным оборудованием, наглядными пособиями	0-5	
		Про ведение работ по благоустройству, озеленению и уборке пришкольной территории	0-10	
Всего 100 баллов возможных				100

Таблица 6 Критерии для расчета выплат стимулирующей части секретарю

1	Оптимальный уровень учета и хранения школьной документации.	Обеспечение качественного учета, регистрации и хранения документов. Обеспечение кадровой деятельности школы. Осуществление подготовки необходимых документов.	До 20 баллов
2	Предоставление отчетности	Своевременное предоставление установленной отчетности	До 20 баллов
3		Содействие и помощь педработникам в осуществлении УВП	До 20 баллов
4	Внешние связи	Работа с Фондом соцстрахования, Пенсионным фондом, Фондом обязательного медицинского страхования	До 20 баллов

Таблица 7 Критерии для расчета выплат стимулирующей части уборщику служебных помещений

№	Критерии	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество ежедневной уборки помещений.	5
2.	Организация и проведение работ по мониторингу чистоты помещений гимназии необходимой для обеспечения образовательного процесса .	5
3.	Участие в генеральных уборках гимназии.	15

4.	Уход за пришкольной территорией: поддержание чистоты, обрезание сухих веток. Покос травы на пришкольном участке Уборка листвы на пришкольном участке.	15
5.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях; экономия электроэнергии, воды.	15
6.	Сохранение имущества гимназии и имущества обучающихся.	20
7.	Подготовка помещений к экзаменам	10
8.	Выполнение разовых поручений.	5
9.	Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса.	10
ИТОГО		100

Таблица № 10 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0-3	25
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (качество знаний по школе, успеваемость, количество отличников и неуспевающих)	0-4	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней, процент от общего количества участников	0-4	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации (в том числе в форме ЕГЭ) по сравнению с предыдущим периодом.	0-2	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-2	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений	0-2	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0-2	
		Организация предпрофильного и профильного обучения	0-2	
		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.	0-2	
	Работа с одаренными детьми (план, выполнение)	0-2		
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соответствие учебно-воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	0-2	10
		Система проверки санитарного состояния кабинетов	0-2	
		Периодичность записей в журналах по охране труда (контроль 2-ой ступени, 1 раз в три месяца)	0-2	
		Отсутствии травматизма в учебное время	0-2	

		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)	0-2	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Результативная работа с кадрами, выполнение плана внутришкольного контроля (справки)	0-3	20
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	0-2	
		Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-3	
		Сохранение молодых специалистов, организация наставничества	0-2	
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0-2	
		Рост количества и качества открытых уроков в школе	0-3	
		Выполнение плана посещения уроков, результативность	0-3	
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
4.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0-3	15
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы по предметам	0-3	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, проведение профильных площадок и других мероприятий по предметам, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков.	0-2	
		Занятость учащихся во внеурочное время, организация бесплатных кружков по предметам	0-2	
		Предупреждение неуспеваемости учащихся, стоящих на учете	0-2	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Руководство научными обществами обучающихся	0-2	15
		Эффективный контроль за ведением журналов и другой документации	0-2	
		Участие в работе родительского комитета, Управляющего совета, Совета профилактики и т.д.	0-2	
		Исполнительская дисциплина (качественное введение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-3	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0-4	
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Выполнение программы по здоровьесбережению	0-3	15
		Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0-3	
		Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-3	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0-3	
		Организация обучения детей с отклонением в развитии, контроль	0-3	

Таблица № 11 Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Руководство организацией внеклассной и внешкольной воспитательной работы в МОУ	Выполнение плана воспитательной работы в МОУ и по классам	0-5	25
		Организация разработки необходимой учебно-методической документации по проблемам воспитательной работы	0-4	
		Результативность контроля за качеством воспитательного процесса классными руководителями	0-4	
		Результативность контроля за качеством работы педагогов дополнительного образования	0-4	
		Результативность контроля за качеством работы групп продленного дня	0-3	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы по проблемам воспитания	0-5	
2	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	Соответствие воспитательного процесса всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	0-2	10
		Система проверки санитарного состояния кабинетов, игровых комнат, спортзала.	0-2	
		Периодичность записей в журналах по охране труда	0-2	
		Отсутствие травматизма при проведении воспитательной работы в школе и вне образовательного учреждения	0-2	
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, проведение смотров кабинетов (результативность)	0-2	
3	Кадровые ресурсы учреждения	Организация взаимодействия с воспитателями и другими работниками.	0-3	10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и учащихся в конкурсах, конференциях).	0-3	
		Повышение своей квалификации, профессиональная подготовка	0-2	
		Повышение квалификации педагогических кадров (воспитателей, классных руководителей)	0-2	
4.	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0-3	25
		Сохранение контингента обучающихся в кружках	0-2	
		Сохранение контингента обучающихся в ГПД	0-3	
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	0-3	
		Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0-3	
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков.	0-3	
		Занятость учащихся во внеурочное время, помощь коллективам в проведении культурно-просветительных мероприятий	0-3	
		Просветительская работа для родителей	0-2	
		Связь школы с учреждениями дополнительного образования и другими организациями для совместной деятельности по внешкольному воспитанию	0-3	
5.	Эффективность	Контроль за соблюдением обучающимися Правил для	0-2	

	управленческой деятельности	учащихся и Устава школы..		15
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, справок и др.)	0-3	
		Контроль за ведением воспитателями, классными руководителями, руководителями кружков журналов и другой документации	0-2	
		Руководство работой родительского комитета, Совета профилактики, участие в работе педсовета	0-2	
		Призовые места в смотрах, конкурсах	0-4	
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
б.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Помощь коллективам в проведении оздоровительных мероприятий	0-3	15
		Занятия с обучающимися по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев на воде и т.д.	0-4	
		Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-4	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0-4	
Всего 100 баллов возможных				100

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 3 г. Дубны Московской области» (далее – комиссия) создается для обеспечения объективного подхода к установлению выплат стимулирующего характера.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации и Московской области, иными нормативными правовыми актами Московской области, Администрации города Дубны и настоящим Положением.

1.3. Основными принципами работы Комиссии являются компетентность, объективность, независимость, соблюдение норм профессиональной этики.

2. Основные функции и полномочия комиссии

2.1. Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает предоставляемую работниками информацию о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению;
- согласовывает предлагаемый размер либо не согласовывает предлагаемый размер выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника индивидуально;
- готовит решение о согласовании размера выплат стимулирующего характера.

2.2. Комиссия для осуществления возложенных функций имеет право:

- запрашивать от работников необходимые для своей деятельности дополнительные материалы, документы и информацию по вопросам, связанным с установлением выплат стимулирующего характера;
- устанавливать сроки представления запрашиваемых документов, материалов и информации;
- заслушивать работников по вопросам, связанным с выполнением показателей эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера.

2.3. Информационное обеспечение деятельности комиссии, подготовку мотивированных представлений и иных материалов для заседания комиссии осуществляют заместители директора гимназии, руководители кафедр.

3. Порядок работы комиссии

3.1. В состав комиссии входят председатель комиссии, его заместители и члены комиссии. Председатель комиссии определяет дату очередного заседания комиссии, осуществляет общее руководство деятельностью комиссии и организует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, осуществляет контроль за выполнением принятых комиссией решений, распределяет обязанности между членами комиссии.

В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет один из заместителей председателя комиссии.

3.2. Комиссия самостоятельно определяет порядок организации своей работы. Основной формой деятельности комиссии являются заседания. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от общего числа её членов.

3.3. В случае необходимости Председатель комиссии имеет право созыва внеочередного заседания Комиссии по рассмотрению вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

3.4. По результатам рассмотрения мотивированных представлений комиссия принимает решение об установлении размера выплат руководителям.

3.5. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии присутствующих на заседании. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании комиссии.

3.6. Решения комиссии оформляются в письменном виде, подписываются председательствующим на заседании комиссии и секретарем комиссии.

3.7. Член Комиссии, не согласный с принятым решением, имеет право в письменном виде изложить свое особое мнение, которое прилагается к решению комиссии