



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение гимназия № 29 г.Томска
ул. Новосибирская, д.39, Томск, 634049, тел./ факс директор(382 2) 67 86 91; заместители(382 2) 67 54 80; e-mail: gym29@education70.ru ОКПО 36286650, ИНН/КПП 7020014830/701701001

УТВЕРЖДЕНО
приказ № 181 от 31 марта 2014г.
Директор МАОУ гимназии № 29 г.Томска
С.В.Шаболина
31 марта 2014г.

Приложение № 4 к Коллективному договору
(в новой редакции от 31 октября 2024г., приказ № 472; принято общим собранием работников, протокол № 6 от 31.10.2024г.; согласовано профсоюзным комитетом гимназии, протокол № 20/1 от 31.10.2024г.)

ПОЛОЖЕНИЕ № 62

О порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 29 г.Томска, в отношении которого функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение «О порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 29 г.Томска» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 29 г.Томска (далее – гимназия), повышения 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, напряженность 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 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.2021 № 1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и

отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»;

- Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, а также ежемесячных выплат (доплат) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающих 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 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 Города Томска от 31.10.2019г. № 1086 «О внесении изменений в отдельные муниципальные правовые акты муниципального образования «Город Томска»;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

1.5. Общий объём всех выплат стимулирующего характера 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 учетом мотивированного мнения представительного органа работников гимназии из фонда экономии средств.

1.7. В случае, если работник является внешним совместителем или работает неполное время, а также находится в отпуске или в связи с временной нетрудоспособностью, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

II. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

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

2.1.1. Персональные надбавки стимулирующего характера.

2.1.2. Ежемесячные надбавки стимулирующего характера.

2.1.3. Премии.

2.2. Премии работникам гимназии устанавливаются:

2.2.1. За качественную и результативную работу, за работу без замечаний за отчетный период, за проявление инициативы, направленной на улучшение качества труда в гимназии. Данная премия устанавливается работнику гимназии по итогам работы за отчетный период в размере не более 8 000 рублей.

2.2.2. 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 в размере не более 8 000 рублей.

2.2.3. За дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. Данная премия устанавливается работнику гимназии на период выполнения порученного объема работы с ежемесячной выплатой в размере не более 3-х должностных окладов.

2.2.4. За участие в подготовке гимназии к новой учебной четверти, к новому учебному году. Данная премия устанавливается работнику гимназии на период выполнения порученного объема работы в размере не более 3-х должностных окладов.

2.3. Премии работникам гимназии устанавливаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии:

2.3.1. За добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя, Дня старшего поколения, 23 февраля, 8-го марта, Нового года в размере 600 рублей.

2.3.2. 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.

2.3.3. За долголетний труд и в связи с уходом на пенсию в размере 3 000 рублей.

2.4. В пределах фонда оплаты труда гимназии сумма премии, указанной в п.п. 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3., 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., 2.2.4. 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 СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ 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 из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования.

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 др. 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:

4.3.1. Заместителями директора - на педагогический персонал.

4.3.2. Заместителем директора по административно – хозяйственной работе - на младший обслуживающий персонал и учебно – вспомогательный персонал.

4.4. При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена. В случае если приказ о премировании работников гимназии был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с гимназией в трудовых отношениях.

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 комиссий по распределению стимулирующих выплат, 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 показателей стимулирования 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:

Этапы	Периодичность	Сроки установления выплат
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 гимназии 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 18 000 рублей ежемесячно для всех работников гимназии, за исключением работников гимназии, выполняющих трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего.

5.3. Размеры персональной надбавки стимулирующего характера работникам гимназии, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 14 000 рублей ежемесячно.

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

5.5. Исключен из положения.

5.6. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере не более 1 000 рублей ежемесячно 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 в пределах обеспечения финансовыми средствами. Локальным нормативным актом, принимаемым гимназией с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

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

5.8. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень или почетные звания устанавливается педагогическим работникам гимназии в следующих случаях:

5.8.1. Имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), в размере 2 000 рублей.

5.8.2. Имеющим почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный...» - 5 000 рублей.

5.8.3. Имеющим почетное звание, начинающееся со слова «Народный...» - 6 000 рублей.

5.8.4. Педагогическим и руководящим работникам гимназии, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник общего образования», «Отличник образования» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников гимназии - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, в размере 1 000 рублей.

5.8.5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), в размере 3 000 рублей.

5.9. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

5.10. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

5.11. В случае, когда работнику гимназии подлежат установлению ежемесячные надбавки стимулирующего характера по нескольким основаниям, перечисленным в п.п. 5.8.1., 5.8.2., 5.8.3., 5.8.4. настоящего Положения, ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

5.12. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в размере:

Стаж педагогической работы	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 лет и более
Размер (рублей)	600	800	1000

5.12.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за 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, ежемесячные надбавки стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.13. Библиотечным работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска» в размере:

Библиотечный стаж:	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25 лет	Свыше 25 лет
Сумма (руб.):	695 рублей	940 рублей	1080 рублей	1355 рублей	1560 рублей

5.14. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается педагогическим работникам гимназии за квалификационную категорию со дня присвоения данной квалификационной категории в размере:

Квалификационная категория	Размер надбавки
----------------------------	-----------------

первая квалификационная категория	1350 рублей
высшая квалификационная категория	2025 рублей

5.14.1. Начисление и выплата ежемесячной надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию производятся по основному месту работы.

5.14.2. Педагогическим работникам гимназии, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию назначаются пропорционально отработанному времени.

5.14.3. 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.

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

5.14.5. 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:

А) временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

Б) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

В) нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

Г) 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»;

Д) осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

Е) возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

Ж) 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.

5.14.6. 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.

5.15. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за индивидуальную или групповую работу с обучающимися, за ведение факультативных курсов с обучающимися в размере 220 рублей за один час работы.

5.16. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере не менее 1 000 рублей в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек (из расчета - 40 рублей за человека).

5.16.1. Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер стимулирующих выплат уменьшается пропорционально численности обучающихся.

5.16.2. Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер стимулирующих выплат увеличивается пропорционально

численности обучающихся.

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

5.17.1. 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	Размер выплаты 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 "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86

5.17.2. 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

5.18. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки стимулирующего характера, указанной в п.п. 5.17.1. и п.п. 5.17.2. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц (за исключением расчета размера ежемесячной надбавки работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников).

5.19. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за проверку тетрадей пропорционально отработанному времени в размере:

№	Должность	Учебный предмет	Размер стимулирующей выплаты при норме часов в неделю (руб.)
1.	Учителям русского языка и литературы	Русский язык и литература	250,00
2.	Учителям начальных классов, математики	Предметы учебного плана уровня начального общего образования, предметы образовательной области «Математика»	200,00
3.	Учителям химии и физики	Химия, физика	150,00
4.	Учителям иностранного языка	Английский язык, немецкий язык, французский язык	130,00
5.	Учителям географии, биологии, информатики, ОБЗР, истории и обществознания	География, биология, информатика, ОБЗР, история, обществознание	80,00
6.	Учителям ИЗО, музыки, ОРК и СЭ, МХК, ОСЛ, труда	ИЗО, музыка и пение, ОРК и СЭ, МХК, ОСЛ, труд	50,00

5.20. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за заведование учебными кабинетами повышенной опасности в размере:

№	Учебные кабинеты	Ежемесячная надбавка за заведование учебным кабинетом (руб.)
1.	информатика, химия, физика, биология, труд (мальчики), труд (девочки), спортивный зал (большой), спортивный зал (малый)	150,00

5.21. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за руководство предметными методическими объединениями в размере:

<i>Количество членов</i>	<i>Сумма (руб.)</i>
от 3 до 4 человек	180,00
от 5 до 7 человек	240,00
от 8 до 12 человек	300,00
от 13 до 18 человек	360,00
более 18 человек	780,00
с расширением полномочий	960,00

5.22. Работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за руководство различными органами управления системы управления гимназии в рамках Программы развития гимназии в размере:

№	<i>Наименование структурного подразделения</i>	<i>Сумма (руб.)</i>
1.	Совет по управлению качеством образования, бракеражная комиссия	2400,00
2.	Служба охраны труда и техники безопасности	1200,00
3.	Комиссия по предпрофильной подготовке и профильному обучению, методический совет, Совет профилактики правонарушений и дезадаптации обучающихся, психолого - педагогический консилиум	1200,00
4.	Аттестационная комиссия, Служба медиации, Совет по питанию, Художественный совет	600,00
5.	Проблемно – творческие группы, проектные группы, комиссии Службы охраны труда и техники безопасности	300,00
6.	Руководство бригадой работников (для младшего обслуживающего персонала)	300,00

5.23. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

5.23.1. За реализацию программы предпрофильной подготовки (9 класс) - 40 рублей за ученика.

5.23.2. За реализацию программы профильного курса в профильных классах (группах) (10 – 11 класс) - 50 рублей за ученика.

5.23.3. За реализацию адаптированной программы - 120 рублей за ученика.

5.23.4. За реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ школьного Кванториума Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» - 250 рублей за один час работы).

5.24. Работнику гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за руководство профсоюзным комитетом гимназии в размере 2000 рублей.

5.25. Работнику гимназии, назначенному приказом директора гимназии ответственным, устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за организацию и руководство работой педагогического персонала гимназии по реализации проекта «Обучение детей, родителей (законных представителей) и педагогов основам медиаграмотности и навыкам безопасного использования Интернета и мобильной (сотовой связи) в рамках Программы информатизации гимназии», за ежемесячное оформление отчетности и другой документации в размере 3000 рублей.

5.26. Работнику гимназии, назначенному приказом директора гимназии ответственным, устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за руководство процессом организации питания отдельных категорий обучающихся и обучающихся с ОВЗ, за ежемесячное оформление отчетности и другой документации в размере 2500 рублей.

5.27. Педагогическим работникам гимназии, назначенными приказом директора гимназии ответственными, устанавливаются надбавки стимулирующего характера за организацию и руководство работой педагогического персонала и обучающихся гимназии в рамках модулей комплексной целевой программы «Ключ к Здоровью», за своевременное оформление отчетности и другой документации в размере 1000 рублей.

5.28. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение функций администратора официального сайта гимназии, за подготовку материала для сайта, оформление документов и отчетов за периоды в размере 3 000 рублей.

5.29. Библиотекарю устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию исследовательской и экспериментальной работы учеников на базе библиотеки, за подготовку материалов на семинары, конференции, педагогические советы и др., за проведение библиотечных уроков в рамках инновационного проекта «Книжная карусель» в размере 5 000 рублей.

5.30. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда в соответствии с положением о системе нормирования труда и картой нормирования труда в размере не более 3-х должностных окладов.

5.31. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию работы с пенсионным фондом, за оформление документов, подготовку ежемесячных отчетов и информации по запросам в размере 3 000 рублей.

5.32. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию работы по своевременному прохождению работниками гимназии периодических медицинских осмотров, вакцинации, за оформление листков нетрудоспособности работников гимназии, за оформление документов и отчетов по данному направлению работы в размере 2 000 рублей.

5.33. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию и ведение военно - учетной работы, за оформление документов, подготовку отчетов, планов работы, информации по запросам в размере 2 000 рублей.

5.34. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию работы по ведению и оформлению архива гимназии, за оформление документов и отчетов в размере 2 000 рублей.

5.35. Водителю гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за проведение текущего ремонта автомобиля в размере 3000 рублей.

5.36. Водителю гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за проведение ручной мойки кузова автомобиля с использованием мойки высокого давления или без нее в размере 3 000 рублей.

5.37. Педагогическим работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за руководство детским творческим или спортивным коллективом в размере 250 рублей за один коллектив (группу).

5.38. Работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера в размере:

5.38.1. Педагогическим работникам гимназии - молодым педагогам, имеющим статус молодого педагога и не имеющим статус молодого педагога, выплачивается в первый год работы в гимназии ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 2 000 рублей.

5.38.2. Педагогическим работникам гимназии, которые являются победителями и лауреатами профессиональных конкурсов, проводимых в гимназии, устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере 2000 рублей за один конкурс.

5.38.3. Педагогическим работникам гимназии, которые за особые достижения по итогам учебного года представлены на Доске Почета гимназии, устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере 2000 рублей один раз в учебном году.

5.38.4. Учителям, чьи обучающиеся на ЕГЭ получили наивысший балл – 100. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 2 000 рублей устанавливается вне зависимости от количества учеников, набравших наивысший балл.

5.38.5. Педагогу – наставнику устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере:

А) 1 000 рублей за сопровождение молодого педагога (по плану работы полного наставничества);

Б) 120 рублей за один час работы с молодым педагогом на уроке и после него (по плану частичного наставничества);

В) дополнительные стимулирующие выплаты за эффективную работу с молодыми педагогами за отчетный период (месяц, четверть, полугодие или год) по результатам мониторинга, проводимого администрацией гимназии.

5.39. Периодичность ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанных в п.п. 5.38.5. настоящего Положения, педагогическим работникам гимназии устанавливаются решением Комиссии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета гимназии.

5.40. Педагогический работник гимназии может получать ежемесячные надбавки стимулирующего характера по нескольким основаниям, указанным в п. 5.38. настоящего Положения.

5.41. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за работу в гимназии в размере:

Должность	Требования к квалификации	Размер стимулирующей выплаты за один час работы при норме часов в неделю, руб.						
		18ч.	20ч.	24ч.	25ч.	30ч.	36ч.	40ч.
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	26,24	-	-	-	-	-	-

	или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)							
	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 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	-	-	-	-	-	-
Учитель - логопед	высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	-	17,9	-	-	-	-	-
	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	-	-	-	-	-
Социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	-	-	-	-	-	9,05	-
		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 педагогической работы свыше 20 лет	-	-	-	-	-	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 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 –	высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж	-	-	-	-	-	9,95	-

организатор основ безопасности и защиты Родины	педагогической работы от 2 до 5 лет							
	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	-
	высшая квалификационная категория (для старших методистов, инструкторов-методистов) или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	-	-	-	-	-	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	-

5.42. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ведение табеля учета рабочего времени, оформление замещения уроков в размере 3 000 рублей.

5.43. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за разработку и ежедневное сопровождение расписания уроков обучающихся, своевременную корректировку данного расписания в размере 3 000 рублей.

5.44. Работникам библиотеки устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за работу с библиотечным фондом в размере 20 % от должностного оклада.

5.45. Специалистам логопедического пункта гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера в размере:

Должность	Требования к квалификации	Размер стимулирующей выплаты за один час работы при норме часов в неделю, руб.						
		18ч.	20ч.	24ч.	25ч.	30ч.	36ч.	40ч.
учитель - логопед	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	-	-	-	-	-

5.46. Педагогическим работникам гимназии устанавливаются ежемесячные надбавки стимулирующего характера за организацию работы, руководство инновационным проектом или программой, за оформление документации, подготовку плана работы, отчетов, анализа работы и др. в размере 1500 рублей.

5.47. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за счет федерального бюджета).

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно и начисляется пропорционально отработанному времени, с учетом районного коэффициента.

В случаях «длительного отсутствия» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, обязанности по выполнению функций классного руководителя возлагаются приказом директора гимназии на другого педагогического работника с выплатой денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

5.48. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за проведение текущего ремонта помещений (пола, стен, окон, дверей и др.) в размере 7000 рублей.

5.49. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за проведение текущего ремонта мебели (электросварка железных частей парт, стульев, вешалок гардероба и др.) в размере 6000 рублей.

5.50. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за сопровождение водосистемы гимназии, ее текущий ремонт в размере 7000 рублей.

5.51. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за руководство комиссией по закупкам в размере 4 000 рублей.

5.52. Работникам гимназии устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за уход за цветами, выращивание рассады и др. в размере 5 000 рублей.

VI. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ 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 и учеников.

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 школьников.

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 школьников.

6.2.10. Исследовательская и проектная деятельность педагога.

6.2.11. Наставничество опытных педагогов над молодыми учителями.

6.2.12. Проектно-исследовательская деятельность школьников.

6.2.13. Статистика поступления выпускников в вузы Российской Федерации и за ее пределами.

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

6.2.15. Статистика обращения родительской общественности с благодарностями и обоснованными претензиями по поводу качества обучения.

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

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

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки качества деятельности работников гимназии, указанных в пункте 6.11. 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. Максимальное количество баллов работника гимназии за отчетный период составляет 100 баллов.

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

6.10. Надбавки стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.11. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГИМНАЗИИ:

6.11.1. Показатели стимулирования деятельности учителя, преподавателя — организатора основ безопасности и защиты Родины:

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности):					51	3,5	3,5	7,5	3,5	3,5	7,5	0	0	7,5	3,5	3,5	7,5
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области.	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1
2	Заполнение посещаемости/успеваемости/ДЗ в СГО.	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
3	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9-х классов.	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
4	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11-х классов.	наличие выпускников 11х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	2	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
5	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА.	Положительная динамика – 1 балла Стабильное состояние – 0,5 б. Отрицательная динамика – 0 б.	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0,5	2			0,5			0,5			0,5			0,5

6	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ.	Школьный этап: охват учеников по каждому классу отдельно: '-75% - 0,05 б. -от 76 до 90 %; - 0,1 б. - более 91% - 0, 15 б. берется до 8 ми классов с лучшими результатами Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,4 Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 0,1 Наличие обучающихся-победителей (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,4 Региональный этап - 0,7 Заключительный этап - 1	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)	0,5	2			0,5			0,5			0,5			0,5
7	Динамика качественной успеваемости по предмету.	Положительная динамика - 4 балла Стабильное состояние – 2 б. Отрицательная динамика – 0 б.	оценивается по итогам четверти	4 2	8			2			2			2			2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства:					49	3	3	6	3	3	9,5	0	0	6	3	3	9,5
8	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.).	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
9	Наличие педагогических продуктов по	Наличие печатной и электронной (размещенной на	ежемесячно, по итогам	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

	распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.).	образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	месяца														
10	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области.	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1			1			1
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год).	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год).	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6						3						3
13	Руководство педагогической практикой.	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5
14	Наставничество.	Качественное оказание помощи	Разово		20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2

		молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3		2 3													
	ИТОГО:				100	6,5	6,5	13,5	6,5	6,5	17	0	0	13,5	6,5	6,5	17

6.11.2. Показатели стимулирования деятельности классного руководителя:

<i>Показатель</i>	<i>Значение показателя</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл</i>
КЛ-1. Эффективная организация самоуправления учеников закрепленного класса.	Качество дежурства учеников класса за отчетный период (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР)- дежурство учеников класса без замечаний.	3 балла		
КЛ-2. Эффективная работа по формированию культуры одежды у учеников закрепленного класса.	Качество работы классного руководителя по исполнению учениками класса приказа о внешнем виде учеников гимназии за отчетный период (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР, кураторов в параллелях классов) - соблюдение 100 % учениками класса требований к внешнему виду.	2 балла		
КЛ-3. Эффективная организация работы по формированию культуры питания учеников закрепленного класса.	Охват горячим питанием не менее 95 % учеников класса (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР, кураторов в параллелях классов). Организация группового питания учеников класса (не менее 70 % учеников класса) (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР, кураторов в параллелях классов). Контроль питания обучающихся класса (оформление заказа, нахождение классного руководителя в столовой) (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР, кураторов в параллелях классов, дежурного администратора в столовой).	2 балла		
КЛ-4. Эффективное участие в мероприятиях, акциях и целевых программах школьного уровня.	Количество часов (нерабочее время, выходные, праздничные дни), потраченных на посещение театров, музеев, выставок, экскурсий с учениками класса (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР). Количество часов, затраченных на подготовку к	102 рубля час 3 балла		

	мероприятиям за рамками рабочего времени (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР). Охват учеников класса воспитательными мероприятиями – не менее 90 % (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР).			
КЛ-5. Эффективная работа с учениками класса в рамках реализации ООП по ФГОС по уровням обучения.	Эффективный контроль за посещаемостью учениками класса курсов внеурочной деятельности, своевременные и качественные отчёты по данному направлению деятельности (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР, ДО, НМР, УВР).	3 балла		

6.11.3. Показатели стимулирования деятельности педагога — психолога:

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					38	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-	по факту проведения	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

	(заключение и рекомендации), работа с родителями	педагогическом консилиуме															
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1			1			1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2
8	Участие в конкурсах профессионального	-участие; -лауреат;	Разово, по итогам	3 4	6					3							3

	мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-победитель	конкурса	5													
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
3. Критерии по социализации обучающихся					13	0	0	0	3	0	3,5	0	0	3	0	0	3,5
11	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в полугодие, при наличии отчета	2	4						2						2
12	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1 раз в полугодие, при наличии отчета	3	6				3					3			
13	Вовлечение обучающихся,	% вовлеченных, не менее	1 раз в	1,5	3						1,5						1,5

	находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь		полугодие, при наличии отчета														
	ИТОГО				100	6	6	10	9	9	14	2	2	13	6	6	17

6.11.4. Показатели стимулирования деятельности учителя — логопеда (учителя - дефектолога):

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1
2	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	по факту проведения	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
3	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
4	Наличие педагогических	Наличие печатной и	ежемесячно,	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

	продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	по итогам месяца													
5	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1			1		1
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2		2
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3						3
8	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5					0,5

9	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий					23	1	1	4	1	1	4	1	0	4	1	1	4
10	Организация мероприятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, членов их семей по формированию инклюзивной культуры	Количество, проведенных мероприятий (не 1-го мероприятия в полугодие)	1 раз в квартал	3	12			3			3			3			3
11	Организация и проведение профилактической работы с обучающимися группы риска (по направлениям)	Охват обучающихся в течении квартала, в зависимости от посещаемости (не менее 80% от группы риска)	ежемесячно, по итогам месяца	1	11	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
ИТОГО					100	6	6	13	6	9	13,5	3	2	13	6	6	16,5

6.11.5. Показатели стимулирования деятельности педагогов дополнительного образования, аккомпаниатора, концертмейстера:

№п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности					36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	Наличие дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (программ), соответствующей современным требованиям	Программа (программы) соответствует современным требованиям, ориентированна(ы) на одну из категорий детей (одаренные дети; дети, оказавшиеся в	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

		трудной жизненной ситуации, дети с овз или инвалиды)															
2	Эффективность реализации программ (оценка динамики), сохранность контингента и т.д.	Наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров соревнований в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно , по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно , по итогам месяца	1 2	4			1			1			1			1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3							3
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5

		3 недели - 2 Месяц - 3															
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий					15	1	1	1	1	1	2,5	1	1	1	1	1	2,5
11	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных			12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии и отчета	1,5	3						1,5						1,5
ИТОГО					100	5	5	8	5	8	10	2	2	8	5	5	13

6.11.6. Показатели стимулирования деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

Показатель	Значение показателя	Шкала	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)
------------	---------------------	-------	--	---

К-1. Эффективная работа с обучающимися по включение учеников мероприятия городских программах воспитания и дополнительного образования.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (% от общего количества учеников гимназии) за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-2. Эффективная работа с обучающимися по включение учеников в мероприятия инновационных проектов и программ гимназии.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (% от общего количества учеников гимназии) за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-3. Проведение мастер – классов, вебинаров, «круглых столов», открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, работа в городских ПТГ, наличие опубликованных работ и т.п.	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами, за отчетный период.	за каждое участие: - проведение методических мероприятий — 10 баллов; - выступление на методических мероприятиях — 8 баллов; - наличие опубликованных работ — 10 баллов; -участие педагогов в профессиональных конкурсах — 10 баллов .		
К-4. Разработка методических материалов для повышения качества реализации программы воспитания в гимназии.	Количество и объем представленных методических разработок, применяемых в воспитательном процессе, за отчетный период.	за каждую реализуемую методическую разработку – 10 баллов.		
К-5. Разработка и реализация мероприятий (программ, проектов), обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	Количество представленных мероприятий за отчетный период.	за каждое представленное мероприятие - – 5 баллов.		
К-6. Эффективная работа по реализации программы воспитания в рамках Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, Федерального проекта	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия в рамках Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, Федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» (% от	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		

«Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».	общего количества учеников гимназии), за отчетный период.			
К-7. Эффективная работа по реализации программы физкультурно — оздоровительной и спортивной направленности.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия физкультурно — спортивной и оздоровительной направленности (% от общего количества учеников гимназии), за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-8. Эффективная работа по реализации программы профилактической работы «Будущее для всех».	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия профилактической направленности (% от общего количества учеников гимназии), за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов; -проведение Декады — 2 000 рублей.		
К-9. Эффективная организация работа школьного пресс - центра.	Количество материалов, представленных пресс — центром за отчетный период.	за выпущенный материал пресс — центром: -газета — 15 баллов; - листок — 5 баллов; - материалы в электронном виде — 8 баллов.		
К-10. Эффективное вовлечение обучающихся в работу медиаслужбы детской организации «Ювента».	Количество обучающихся, вовлеченных в работу медиаслужбы детской организации «Ювента» гимназии (% от общего количества членов ДО «Ювента»), за отчетный период.	-1% - 3 балла; -2% - 5 баллов; -3% - 10 баллов.		

6.11.7. Показатели стимулирования деятельности библиотекаря:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Эффективность привлечения фондов библиотек г.Томска для более полного и содержательного раскрытия темы выставок, выполнения рефератов, докладов и др.	Количество проведенных выставок с привлечением фондов библиотек г.Томска, количество подготовленных работ при участии работников библиотеки.	По каждому мероприятию – 3 балла; за каждую работу – 500 рублей.		
К-2. Эффективное участие в программе проектно - исследовательской деятельности гимназии в части обеспечения литературой по проблеме развития	Количество подготовленных работ по проблеме развития одаренности личности с привлечением фондов библиотеки гимназии.	За каждую работу – 5 баллов.		

одаренности личности.				
К-3. Эффективное участие в образовательной деятельности гимназии через проведение в системе библиотечных уроков в форме компьютерных презентаций по различным темам.	Количество подготовленных и проведенных занятий – презентаций с положительными отзывами.	За каждое занятие – 5 баллов.		
К-4. Эффективная организация и проведение внеклассных мероприятий с классами, на параллелях классов, участие в реализации целевых программ гимназии.	Количество проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др.	За каждое мероприятие – 5 баллов.		
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы гимназии.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в образовательно – воспитательном процесс.	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 500 рублей.		
К-6. Качественное выполнение иной дополнительной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование работы клуба, руководство проектом, программой и др.).	Количество курируемых направлений, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 000 рублей		
К-7. Эффективная работа по составлению и пополнению электронного каталога всех публикаций статей и работ сотрудников гимназии, способствующая повышению качества работы гимназии.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 1 до 0,8 – 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 0,05 – 1 балл.		
К-8. Качественное выполнение иной педагогической работы	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в	За каждое эффективное выполнение иной работы за		

или различных общественных поручений.	результате плана работы гимназии по новым направлениям деятельности, качество и эффективность работы.	рамками должностных обязанностей – 2 000 рублей.		
---------------------------------------	---	--	--	--

6.11.8. Показатели стимулирования деятельности системного администратора:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Поиск и привлечение программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательной процесса в гимназии.	Количество программных ресурсов для использования в образовательно – воспитательной деятельности.	- 1 – 500 руб.; -2-3 – 1000 руб.; - 4 и более – 2000 руб.		
К-2. Проведение курсов для работников гимназии по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской, по ЦОС и др.	Количество проведенных мероприятий с использованием бесперебойной работы сети Internet.	По итогам отчетного периода за каждое мероприятие – 2 000 рублей.		
К-3. Проведение технического обслуживания (ТО) компьютерного оборудования с использованием специального оборудования (пылесос и др.).	Количество компьютерного оборудования, в котором проводилось ТО с использованием специального оборудования (пылесоса и др.).	За каждое компьютерное оборудование, в котором было проведено ТО - 500 рублей.		
К-4. Выполнение иной обслуживающей работы (проведение текущего технического ремонта компьютерного оборудования и техники (демонтаж поврежденных элементов компьютерного (периферийного) оборудования, монтаж нового и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, количество отремонтированного компьютерного оборудования (по журналу учета текущего ремонта компьютерного оборудования)	За каждое отремонтированное компьютерное оборудование — 800 рублей.		

6.11.9. Показатели стимулирования деятельности секретаря:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Интенсивность труда за счет увеличения	Увеличение кратности работы с электронной почтой (входящей	Увеличение кратности работы с электронной почтой (входящей		

количества входящей корреспонденции, увеличение кратности работы с входящей документацией по сравнению с нормированием труда.	документацией) по сравнению с нормированием труда (норма — работа с электронной почтой 2 раза в день) - увеличение кратности каждый час	документацией) в соответствии с нормированием труда за отчетный период: - 4 раза в день — 3 000 рублей; - 5 раз в день — 4 000 рублей; - 6 раз в день — 5 000 рублей; - 7 раз в день — 6 000 рублей; - 8 и более раз в день — 7 000 рублей		
К-2. Эффективная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития гимназии, увеличение количества документов по сравнению с нормированием труда.	Увеличение количества подготовленных документов (отчетов, справок, информации и др.) (норма до 3 документов ежедневно) — 4 и более документа ежедневно	За отчетный период работы (за месяц) – в абсолютной сумме – 2 000 рублей.		
К-3. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии по новым направлениям деятельности, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное выполнение иной работы за рамками должностных обязанностей – 2 000 рублей.		

6.11.10. Показатели стимулирования деятельности специалиста по охране труда:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Организация методического сопровождения системы повышения профессионального уровня работников по вопросам ОТ, ТБ, ПБ (обобщение опыта через публикации, участие в семинарах, конференциях и др.).	Количество публикаций, участия в семинарах по проблеме ОТ и ТБ в организации	За каждую публикацию – 500 руб.; За каждое участие – 1 000 руб.		
К-2. Проведение	Количество исследований, наличие	За каждое мониторинговое		

мониторинговых исследований состояния качества работы по ОТ и ТБ в гимназии.	системного сравнительного мониторинга с аналитическими выкладками и предложениями по улучшению качества работы сотрудников по ОТ и ТБ и др.	исследование с аналитическими выкладками –500 руб.		
К-3. Внедрение в трудовой и образовательный процесс новых технологий, форм и методов работы по ОТ и ТБ.	Улучшение работникам и обучающимся условий охраны труда и техники безопасности в гимназии (определяется в четверти, полугодии, за год).	Отсутствие травм обучающихся по вине сотрудников гимназии - 5 баллов. Отсутствие травм сотрудников по вине гимназии - 5 баллов		
К-4. Организация и проведение на базе гимназии мероприятий разного уровня по ОТ и ТБ.	Количество проведенных на высоком методическом уровне мероприятий.	за каждое проведенное мероприятие) – 1 000 рублей		
К-5. Представление результатов эффективного опыта работы на конференциях, «круглых столах» и т.д. по проблеме повышения качества работы по ОТ, ТБ, ПБ, ГО и др.	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами.	За каждое представление опыта работы — 1 000 руб.		
К-6. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии по новым направлениям деятельности, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное выполнение иной работы за рамками должностных обязанностей – 2 000 рублей.		

6.11.11. Показатели стимулирования деятельности водителя:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Оперативная и качественная работа по обеспечению перевозки сотрудников, товарно — материальных ценностей и документов, увеличение кратности ежедневных поездок по сравнению с	Количество поездок без замечаний, увеличение кратности поездок по сравнению с нормированием труда	За отчетный период работы: –до 60 % от общего количества выездов – 1 000 рублей; –до 80 % от общего количества выездов – 1 500 рублей; –до 95 % и выше от общего количества выездов – 2 000 рублей.		

нормированием труда, отсутствие замечаний.				
К-2. Отсутствие ДТП во время поездок.	Поездки без ДТП.	За отчетный период 2 000 руб.		
К-3. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии, качество и эффективность данной работы.	За каждое эффективное направление деятельности - 2 000 рублей		

6.11.12. Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 2 000 рублей.		
К-2. Качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП. Учитывается продолжительность рабочего дня.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 1 000 рублей.		
К-3. Интенсивность труда за счет увеличения кратности влажной уборки (мытьё) в соответствии с нормированием труда.	Типовые нормы обслуживания устанавливают одnorазовую влажную уборку (мытьё). Расчет показателя интенсивности труда берется от кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	Увеличение кратности влажной уборки (мытьё) в соответствии с нормированием труда за отчетный период: - в 2 раза — 3 000 рублей; - в 3 раза — 5 000 рублей; - в 4 раза — 8 000 рублей; - в 5 раз — 10 000 рублей;		

		- в 6 и более раз — 12 000 рублей.		
К-4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии, качество и эффективность данной работы.	За каждое эффективное направление деятельности - 2 000 рублей		

6.11.13. Показатели стимулирования деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания (техник - электрик):

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Эффективные формы работы по сопровождению системы электроснабжения гимназии, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 2 000 рублей.		
К-2. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии, качество и эффективность данной работы.	За каждое эффективное направление деятельности - 2 000 рублей		

6.11.14. Показатели стимулирования деятельности сторожа:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Эффективные формы работы по сохранности принятого имущества гимназии на период дежурства, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (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 (1 раз в месяц) - 2000 рублей.		
К-2. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии, качество и эффективность данной работы.	За каждое эффективное направление деятельности - 2 000 рублей		

6.11.15. Показатели стимулирования деятельности вахтера и гардеробщика:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Эффективные формы работы по сохранности принятого имущества гимназии на период дежурства, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля (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 (1 раз в месяц) - 2000 рублей.		
К-2. Эффективные формы работы по сохранности верхней одежды обучающихся в гардеробе в течение всего периода дежурства.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и 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 (1 раз в месяц) – 2 000 рублей.		
К-3. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии, качество и эффективность данной работы.	За каждое эффективное направление деятельности - 2 000 рублей		

6.11.16. Показатели стимулирования деятельности дворника:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)</i>
К-1. Эффективные формы работы по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы дворника.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 2 000 рублей.		

К-2. Интенсивность труда за счет увеличения кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	Типовые нормы обслуживания устанавливают одноразовую уборку. Расчет показателя интенсивности труда берется от кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	1.Увеличение кратности уборки территории в осенний, зимний периоды, ранней весной (сентябрь — апрель) в соответствии с нормированием труда за отчетный период: - в 2 раза — 4 000 рублей; - в 3 раза — 6 000 рублей; - в 4 раза — 8 000 рублей; - в 5 и более раз — 10 000 рублей. 2.Увеличение кратности уборки территории в весенне - летний период (май — август) в соответствии с нормированием труда за отчетный период: - в 2 раза — 2 000 рублей; - в 3 раза — 4 000 рублей; - в 4 раза — 6 000 рублей; - в 5 и более раз — 8 000 рублей		
К-3. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы гимназии, качество и эффективность данной работы.	За каждое эффективное направление деятельности - 2 000 рублей		

VII. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

7.1. В сентябре текущего учебного года приказом директора гимназии создаются экспертные комиссии по направлениям работы:

- начальная школа, иностранные языки, художественно – эстетическое и дополнительное образование, гуманитарное образование, естественно – научное образование, воспитательная работа;
- комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии, в которую включается представитель Совета гимназии, профсоюзного коллектива и коллектива работников гимназии;
- могут создаваться другие экспертные комиссии по направлениям деятельности (служба учебно – вспомогательного персонала, служба младшего обслуживающего персонала и др.).

7.2. Экспертные комиссии осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников по следующим материалам:

7.2.1. Экспертная комиссия по направлениям работы, служба учебно – вспомогательного персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в мониторинговых картах оценки деятельности работников.

7.2.2. Служба младшего обслуживающего персонала - по служебной записке заместителя директора по административно — хозяйственной работе, по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в сводных мониторинговых картах оценки деятельности работников или по материалам контроля, отраженного в Журнале контроля качества и эффективности работы младшего обслуживающего персонала.

7.3. Итогом работы экспертных комиссий является сводная итоговая мониторинговая ведомость. Работники гимназии знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.

7.4. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям экспертной комиссией не принимаются и не рассматриваются. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.5. По истечении 3-х дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

7.6. Материалы экспертных комиссий в виде сводных мониторинговых карт по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии, которая осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных данным положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются экспертным группам для исправления и доработки.

7.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

7.8. Все баллы, полученные всеми работниками гимназии, суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

7.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии на основании итоговых оценочных листов по результатам работы за отчетный период готовит проект приказа об утверждении надбавки стимулирующего характера работникам гимназии по результатам работы за отчетный период из средств стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – приказ), который представляет для согласования на заседании материально - финансовой комиссии Совета гимназии и на заседании профсоюзного комитета гимназии.

7.10. После согласования проекта приказа материально - финансовой комиссией Совета гимназии и профсоюзным комитетом гимназии директор гимназии издает данный приказ и знакомит с приказом под роспись каждого работника гимназии.

7.11. Работа с документами по установлению стимулирующих выплат работникам гимназии осуществляется по следующему регламенту:

<i>Сроки</i>	<i>Перечень работы</i>	<i>Исходный документ</i>
20 число текущего месяца	Заполнение работниками мониторинговых карт оценки деятельности, консультации по возникающим вопросам с курирующим заместителем директора.	Мониторинговая карта работника
21 число текущего месяца	Экспертные комиссии рассматривают мониторинговые карты работников, осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников, составляют итоговый оценочный лист по блоку работников, знакомят работников под роспись.	Итоговый оценочный лист по блоку работников гимназии с подписями и датами ознакомления
21 – 23 число текущего месяца	С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 3-х дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.	Протокол экспертной комиссии
24 число текущего месяца	Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии (далее – Комиссия) рассматривает итоговые оценочные листы блоков, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.	Протокол комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам гимназии
25 число текущего месяца	Подготовка Председателем Комиссии на основании итоговых оценочных листов по результатам работы за отчетный период проекта приказа об утверждении надбавки стимулирующего характера работникам гимназии по результатам работы за отчетный период из средств стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – приказ).	Проект приказа об утверждении надбавки стимулирующего характера работникам гимназии по результатам работы за отчетный период из средств стимулирующей части фонда оплаты труда
26 число текущего месяца	Получение мотивированного мнения на проект приказа на заседании профсоюзного комитета гимназии.	Протокол профсоюзного комитета гимназии
26 число текущего месяца	Согласование проекта приказа на заседании материально - финансовой комиссии Совета гимназии.	Протокол материально – финансовой комиссии Совета гимназии

27 число текущего месяца	Издание приказа об утверждении надбавки стимулирующего характера работникам гимназии по результатам работы за отчетный период из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.	Приказ
27 – 28 число текущего месяца	Ознакомление с приказом под роспись каждого работника гимназии.	Приказ с личной росписью каждого работника гимназии

7.12. Открытость представления результатов работы каждого работника гимназии осуществляется по следующему алгоритму:

7.12.1. Мониторинговую карту работник гимназии заполняет самостоятельно, т.е. сам дает оценку собственным результатам работы за отчетный период.

7.12.2. Работник имеет право присутствовать на заседании экспертной комиссии, которая рассматривает его мониторинговую карту.

7.12.3. После рассмотрения мониторинговой карты работника экспертная комиссия приглашает его для ознакомления с итогами, которые внесены в сводную итоговую ведомость. Работник знакомится лично, ставит свою подпись, дату ознакомления.

7.12.4. Работник имеет право посмотреть мониторинговую карту любого работника гимназии.

7.12.5. После подсчета программой стоимости бала директор гимназии через приказ об утверждении надбавки стимулирующего характера работникам гимназии по результатам работы за отчетный период из средств стимулирующей части фонда оплаты труда доводит до сведения каждого работника данную стоимость и общие стимулирующие выплаты работника за отчетный период.

7.12.6. Работник имеет право посмотреть в приказе стимулирующие выплаты за отчетный период любого работника гимназии.

7.12.7. Итоговая ведомость стимулирующих выплат сотрудников гимназии за отчетный период не вывешивается на всеобщее обозрение в учительской, так как это может создавать нервную обстановку в коллективе, что не способствует созданию позитивной среды в гимназии.

7.12.8. Решение о том, чтобы вывешивать итоговую ведомость на всеобщее обозрение в учительской, может приниматься коллективом гимназии (не менее 2/3 от общего количества) на общем собрании трудового коллектива.

VIII. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии, утверждается и вводится в действие приказом директора гимназии.

8.2. Настоящее положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии.

8.3. В случае необходимости внесения изменений в положение директор гимназии создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему положению.

8.4. Новая редакция положения принимается общим собранием трудового коллектива с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников гимназии, утверждается и вводится приказом директора гимназии.

8.5. Настоящее Положение вступает в силу с 01 октября 2024 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 октября 2024 года.