



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
гимназии №70

телефон: (343) 257-33-42, (343) 260-22-12 факс: (343) 260-22-11

сайт: gimn70.ru, e-mail: gimn70_ek@mail.ru

почтовый адрес: 620144 г. Екатеринбург, ул. Серова, 10



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ гимназии № 70

Н.В.Миногоина

30/10.2016 г., приказ № 26-о

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Положение принято
Общим собранием
работников
31.10.2016г., протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ гимназия № 70
Т.В.Пронина
31.10.2016г., протокол № 3



Екатеринбург, 2016

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников МАОУ гимназии № 70 разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 05.09.2008 № 935-ПП «О введении системы оплаты труда работников ОУ», Постановления Правительства Свердловской области от 26.09.2008 № 1026-ПП «Об утверждении методики определения объемов расходов в муниципальных общеобразовательных учреждениях на основе нормативного финансирования», Постановления Главы города Екатеринбурга от 18.11.2008 № 4988 «О введении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников гимназии.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам гимназии № 70, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам производится при наличии и в пределах финансовых средств на оплату труда.

1. Цели стимулирования

Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников гимназии;
- развития творческой активности и инициативы.

2. Основания (критерии) стимулирования

3.1. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде, в том числе своевременная сдача планирующей и отчетной документации;
- 2) инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При несвоевременной сдаче документации, нарушении правил внутреннего распорядка, неисполнении в должной мере профессиональных и должностных обязанностей работником выплата стимулирующей части фонда оплаты труда не производится.

3.2. Основаниями для стимулирования работников гимназии являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

3.3. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам производится, исходя из следующих критериев:

Показатели	Критерии	Коэффициенты и баллы
1. Персональный повышающий коэффициент	<p>Персональный повышающий коэффициент (ППК) назначается на основании анализа заполненной карты профессионально-личностного роста педагога (Приложение) по направлениям:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Результаты педагогической деятельности;2) Организация учебного процесса3) Научно-исследовательская и проектная деятельность4) Воспитательная деятельность <p>ППК может быть повышен по инициативе администрации при подготовке учителем выпускников, получивших 100 баллов при сдаче ЕГЭ.</p>	<p>Карта профессионально-личностного роста заполняется учителем 1 раз в год по результатам работы за учебный год.</p> <p>Персональный повышающий коэффициент (от 0 до 1) присваивается заместителем директора на основании анализа построенной спайдер-диаграммы на год.</p> <p>На выплату персонального повышающего коэффициента распределяется</p>

		от 20% до 50% стимулирующей части фонда оплаты труда.
2. Персональный повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы и выслугу лет	Критерии: от 10 до 15 лет непрерывной работы – 0.1 свыше 15 лет непрерывной работы – 0.15	Персональный повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы присваивается 1 раз в год.
3. Наличие особо значимых результатов педагогической деятельности	1. Наличие победителей и призеров (не ниже муниципального) Всероссийской олимпиады школьников. 2. Наличие призеров и победителей НПК (не ниже районного) 3. Наличие победителей и призеров очных конкурсов	Баллы по показателю «Наличие особо значимых результатов педагогической деятельности» распределяет заместитель директора по УВР 1 раз в месяца. Начисление стимулирующей части производится единоразово, исходя их начисленных баллов. <u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u> За каждого победителя начисляется от 1 до 3 баллов (в зависимости от уровня конкурса), за каждого призера от 0,5 до 1,5 балла (в зависимости от уровня конкурса).
4. За интенсивность и высокое качество работы работы	1. Высокое качество экспертной деятельности по проверке диагностических, контрольных работ, репетиционного тестирования, олимпиадных работ. 2. Высокий уровень организации олимпиадного движения 3. Высокое качество организации аттестационных процессов руководящих и педагогических работников. 4. Высокое качество подготовки и проведения семинаров (не ниже районного). 5. Высокое качество ведения электронных мониторингов по гимназии, работы в Информационных системах. 6. За активное участие в системе повышения квалификации на внебюджетной основе по согласованию с администрацией. 7. Высокое качество подготовки материально-технической базы для проведения уроков физической культуры (подготовка и содержание в надлежащем виде катка, лыжной базы, спортзалов). 8. Высокое качество организации и проведения консультационной работы по подготовке к ГИА. 9. Высокое качество работы по программам дистанционного обучения.	Баллы по показателю «Выполнение дополнительной (срочной) работы за пределами рабочего времени» распределяет заместитель директора по УВР 1 раз в месяца. Начисление стимулирующей части производится единоразово, исходя их начисленных баллов. <u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u> За каждый вид экспертной деятельности за пределами рабочего времени победителя начисляется 1 балл.

<p>4. Повышение имиджа гимназии</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Победители и призёры конкурсов профмастерства 2. Победители и призёры конкурсов по разработке и защите программ развития гимназии 3. Образцовое содержание кабинета <i>(с обязательным участием в конкурсах «Учебный кабинет»)</i>. 4. Активная и систематическая деятельность педагогов в Совете гимназии, Наблюдательном совете и т.д. 5. Наличие призёров и победителей всероссийского этапа Всероссийской олимпиады школьников, очных конкурсов Всероссийского уровня «Интеллектуалы XXI века», «Шаг в науку» и т.д. 9. Высокое качество организации и проведения семинаров <i>(не ниже городского уровня)</i> 10. Продвижение гимназии через реализацию принципов маркетинга на уровне города, области, России. 11. Руководители детских групп - победителей в конкурсах <i>(не ниже городского)</i>, повышающих престиж гимназии («Конкурс строя и песни», «Юный спасатель», «Самый умный», «Конкурс научных обществ учащихся» и т.д.) 12. Руководство инновационной площадкой <i>(при наличии сертификата инновационной площадки и карточки учёта деятельности площадки)</i> 	<p>Баллы по показателю «Повышение имиджа гимназии» распределяет директор гимназии ежемесячно</p> <p>Начисление стимулирующей части производится единоразово, исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>По каждому критерию от 1 до 5 баллов <i>(в зависимости от уровня мероприятия и полученного результата)</i></p>
<p>4. Деятельность классного руководителя</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доплата за качественное выполнение обязанностей классного руководителя по повышению охвата питанием при отсутствии долгов за питание. 2. Участие класса совместно с классным руководителем в конкурсах, общественных мероприятиях <i>(не ниже районного)</i>. 3. Эффективность работы по отсутствию в классе опозданий и пропусков без уважительной причины, наличие школьной формы в классе 4. Проведение классом совместно с классным руководителем внутришкольного мероприятия <i>(не менее, чем на параллель)</i> 	<p>От 500 до 2000 руб. при наличии средств</p> <p>Баллы по показателю «Деятельность классного руководителя» распределяет заместитель директора по ВР 1 раз в месяц.</p> <p>Начисление стимулирующей части производится единоразово, исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>По каждому критерию начисляется по 1 баллу</p>
<p>5. Работа с детьми ОВЗ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка адаптивных образовательных программ (в том числе дистанционных) 2. Высокий уровень работы по адаптированным программам с детьми ОВЗ 3. Эффективная коррекционная работа с детьми, признанными педагогическим советом неуспевающими, имеющими педагогическую запущенность и т.п. 	<p>Баллы по показателю «Работа с детьми ОВЗ» распределяет заместитель директора по УВР 1 раз в месяца. Начисление стимулирующей части производится единоразово, исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>По каждому критерию начисляется от 0,5 до 5 баллов (в зависимости от</p>

		количества детей с ОВЗ, педагогической запущенностью и пр.)
6. Наставничество	Передача педагогического опыта молодым коллегам (по запросу администрации)	Начисление производится при наличии и в пределах финансовых средств на оплату труда единоразово до 5 000 руб.
7. Поддержка педагогов, имеющих стаж работы в гимназии не более 2- лет	Высокое качество методической работы (для педагогов, имеющих стаж работы в данном образовательном учреждении менее 2-х лет (не имеющим персонального повышающего коэффициента, определяемого по «Карте профессионально-личностного роста»).	Начисление производится при наличии и в пределах финансовых средств на оплату труда единоразово до 5 000 руб.

3.3. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям директора производится, исходя из следующих критериев:

Наименование должности	Критерии	Баллы
Заместители директора по учебно-воспитательной, научно-методической, социально-педагогической и воспитательной работе	1.Высокий уровень организации углубленного, предпрофильного и профильного обучения в гимназии	<p>Баллы по показателю «Деятельность заместителя директора» распределяет директор гимназии ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>За каждый критерий начисляется 10 баллов.</p>
	2. Высокий уровень организации работы с детьми, переведенными на иные формы получения образования (семейное, экстернат, индивидуальное обучение на дому)	
	3. Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации	
	4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
	5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении гимназией (общее собрание трудового коллектива, педагогический совет и т.п.)	
	6. Организация системной работы с одаренными детьми	
	7. Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в гимназии	
	8. Организация мероприятий внешкольного уровня (семинары, конференции, конкурсы)	
	9. Организация качественной профилактической работы с обучающимися, коррекционной работы с детьми, состоящими на учете в ТКДН	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях, соответствующих требованиям СанПиН	<p>Баллы по показателю «Деятельность заместителя директора» распределяет директор гимназии ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p>
	2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
	3. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	
	4. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	
	5. Качественная организация учета оборудования	
	6. Безаварийное функционирование гимназии или недопущение простоев более	

	одного дня на внутренних коммуникациях	За каждый критерий начисляется 10 баллов.
--	--	---

3.4. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу производится, исходя из следующих критериев:

Наименование должности	Критерии	Баллы
Специалист по кадрам	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов)	<p>Баллы по показателю «Деятельность специалиста по кадрам» распределяет директор гимназии ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>За каждый критерий начисляется 10 баллов</p>
	2. Высокий уровень организации медицинских осмотров, вакцинации работников.	
	3. Качественная работа с архивной документацией	
	4. Качественная работа в системе АИС	
	5. Безошибочная работа с личными делами, трудовыми книжками и др. документами государственного образца	
	6. Выездной характер работы	
Педагог-психолог, учитель -логопед	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	<p>Баллы по показателю «Деятельность педагога-психолога, учителя-логопеда» распределяет заместитель директора по УВР ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>За каждый критерий начисляется 10 баллов.</p>
	2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	
	3. Высокий уровень организации и проведения тематических мероприятий	
Специалист по охране труда	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, планов, нормативных документов)	<p>Баллы по показателю «Деятельность специалиста по ОТ» распределяет директор гимназии ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p> <p>Начисляется 5 баллов.</p>
Инженер по информационным технологиям	1. Высокий уровень обеспечения компьютерного сопровождения внеклассных мероприятий	<p>Баллы по показателю «Инженера по информационным технологиям» распределяет заместитель директора по УВР ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><u>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</u></p>
	2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, планов, нормативных документов)	
	3. Интенсивность и напряженность работы	

		За каждый критерий начисляется 10 баллов.
Заведующий библиотекой Библиотекарь	1. Высокий уровень организации работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	<p>Баллы по показателю «Деятельность библиотекаря» распределяет директор гимназии ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><i>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</i></p> <p>За каждый критерий начисляется 10 баллов.</p>
	2. Высокий уровень организация общешкольных и внешкольных мероприятий	
	3. Качественное оформление тематических выставок	
	4. Качественное планирование комплектования библиотечного фонда	
	5. Высокая читательская активность обучающихся	
Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик	1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	<p>Баллы по показателю «Деятельность МОП» распределяет заместитель директора по АХЧ ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><i>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</i></p> <p>За каждый критерий начисляется 5 баллов.</p>
	2. Качественная подготовка здания к новому учебному году	
	3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	4. Безаварийное функционирование гимназии или недопущение простоев более одного дня на внутренних коммуникациях	
	5. Интенсивность и напряженность труда дворника в зимний период	
	6. Недопущение случаев утери верхней одежды в гардеробе	
	7. Недопущение или оперативное реагирование со стороны сторожа на несанкционированное проникновение в здание в ночное время	
Педагог-организатор	1. Качественная организация и проведение общешкольных мероприятий	<p>Баллы по показателю «Деятельность педагога-организатора» распределяет заместитель директора по ВР ежемесячно. Начисление стимулирующей части производится ежемесячно исходя их начисленных баллов.</p> <p><i>Стоимость балла определяется ежемесячно, путем деления суммы, выделенной на стимулирующую часть (за исключением сумм, выделенных на персональные коэффициенты) на общее количество баллов по всем критериям.</i></p> <p>За каждый критерий начисляется 10 баллов.</p>
	2. Высокая активность гимназистов при участии в мероприятиях районного и городского уровней	
	3. Наличие призеров и победителей в мероприятиях городского и районного уровней	

3.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников гимназии, не допускается.

8. Порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия), созданной решением Общего собрания трудового коллектива по представлению директора гимназии.

4.3. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам гимназии по результатам труда производится Комиссией согласно критериям и показателям качества и результативности труда.

4.4. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла необходимо фонд стимулирования текущего месяца разделить на общее количество баллов работников гимназии (отдельно – для педагогических работников, отдельно – для администрации и МОП).

4.5. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.6. Если на работника гимназии в течение периода, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

4.7. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда утверждаются приказом директора гимназии.

5. Единовременное премирование работников из фонда экономии

5.1. Единовременное премирование работников производится директором по итогам месяца, квартала, года за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным направлениям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.2. Работникам гимназии может выплачиваться премия из стимулирующей части фонда оплаты труда к юбилейным датам.

6. Выплаты из стимулирующей части ФОТ молодым специалистам

6.1. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в гимназию в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% от минимального оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в гимназии системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.