

Изменения в Коллективный договор

МБОУ Академического лицея г. Томска
Г. Томск, ул. Вавилова, 8 (49-15-77, 49-21-01)

От работодателя:

Директор МБОУ Академического
лицея г. Томска



И.Н. Тоболкина

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Академического
лицея г. Томска



О.В. Князева

*Договор вступает в действие
изменений и дополнений:*

1 сентября 2013г.

Томск, 2013 г.

СА

12

452

13

Приложение 2.
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ Академическим лицеем г. Томска
Утверждено на рабочем собрании коллектива
протокол №3 от «30» августа 2013

директор _____ И.Н. Тоболкина
председатель ПК _____ О.В. Князева

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ И ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ МБОУ АКАДЕМИЧЕСКОГО ЛИЦЕЯ Г. ТОМСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение разработано и утверждено с профсоюзной организацией МБОУ Академического лицея на основании действующего законодательства РФ, нормативных актов Министерства образования; Устава лицея, Правил внутреннего трудового распорядка. Данное положение направлено на максимально дифференцированный подход к оплате сотрудников, на усиление материальной заинтересованности работников лицея в развитии активности и инициативы при выполнении задач, поставленных перед коллективом.

При установлении доплат и премий сотрудникам лицея используются следующие критерии оценки труда:

- выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, активности;
- за разработки авторских программ и технологий, передовых форм и методов обучения и воспитания;
- за инновационную и методическую работу по предметам, спецкурсам, обобщение своего опыта, внедрение передового опыта в образовательный процесс, за разработку методических пособий;
- за активное участие в общественной жизни лицея; творческое участие в организации и проведении общелицейских мероприятий; привлечение родительского актива к работе лицея.

Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения всего коллектива лицея и заносятся в трудовую книжку отличившегося сотрудника.

I. ДОПЛАТЫ

1.1. Доплаты компенсационного характера:

1.1.1. Педагогический персонал

- за сложность и приоритетность предмета;
- за сложность контингента 10 % от аудиторной нагрузки в соответствующем классе;
- за педагогическую нагрузку в лицее 15% от всей аудиторной нагрузки;
- за почетные звания:
500 руб. - за грамоты Министерства образования и науки РФ;
1000 руб. – за отраслевые награды;
- за ученую степень 300 руб
- за работу во вредных (неблагоприятных) условиях:
 - за работу на компьютере - 12%;
 - за работу с химическими реактивами в курсе «Неорганической химии» в 7-9 кл. – 8,4 %;
 - за работу с органическими веществами и подготовку лабораторных работ по курсу «Органической химии» в 10-11 кл. - 12 %;
- за квалификационный уровень.

Для учителей, имеющих:
ученную степень – 0,35(35%);
высшую квалификационную категорию – 0,25 (25%);
I квалификационную категорию – 0,2 (20%);
II квалификационную категорию – 0,1 (10%).

Руководитель имеет право устанавливать К7 не в связи с квалификационной категорией.

- надбавка за стаж работы (В соответствии с постановлением администрации Города Томска от 29.12.2011г. №1536 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009г. №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска»).

Размер надбавки составляет:

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

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается педагогическим работникам по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени. Для лиц, имеющих педагогический стаж свыше 25 лет, но пенсия за выслугу лет в ПФ РФ не установлена, ежемесячная надбавка составляет 1000 рублей.

- 33% от аудиторной занятости для учителей или от оклада, пропорционально отработанному времени (по таблице),
- выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории выплачивается пропорционально отработанному времени (по таблице), педагогической нагрузке в часах (тарификационный приказ) или окладу для сотрудников групп ПП. Доплата зависит от уровня квалификации (высшая, первая, или вторая), величина которой определяется нормативными документами областного уровня.

1.1.2. Сотрудники штатного расписания

- за работу во вредных (неблагоприятных) условиях:
 - за работу на компьютере - 12 % от соответствующей нагрузки;
 - за уборку туалетов и медицинского кабинета – до 34% от соответствующей нагрузки;
 - за влажную уборку помещений специальными моющими (химическими) средствами - 10% от соответствующей нагрузки;
- за разъездной характер работ - до 100% от оклада;
- за расширение сферы деятельности (с указанием вида деятельности) - до 100% от оклада;
- за заведование кабинетом, мастерской, лабораторией - до 25% от оклада;
- за высокое качество выполняемых работ МОПом - до 25% от нагрузки;
- за интенсивность труда до 100% от нагрузки с указанием причины.
- за работу в ночное время суток - 35%;
- доплата до прожиточного минимума из фонда ОУ;
- за выслугу лет – 1560 руб. для библиотекаря при стаже более 25 лет;
- за выслугу лет – 1355 руб. для библиотекаря при стаже 20-25 лет;
- за работу в лицее 15% от нагрузки;
- за работу Пенсионным фондом;

- за курирование и сопровождение профильных классов - до 50% от нагрузки;
- за подготовку экспериментальной части раздела физики - до 25% от нагрузки.

1.2. Доплаты стимулирующего характера.

Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя: длительные (регулярные) и единовременные (разовые) поощрительные выплаты с учетом показателей деятельности учреждения и работника, регламентируется Положением «О распределении стимулирующего ФОТ работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска.

1.2.1. Критериями, главным образом, являются:

- качество обучения и воспитания обучающихся;
- уровень социальной адаптации обучающихся;
- эффективность и результативность учебной и методической работы учителя по реализации инновационных программ развития лицея.

1.2.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в Коллективном договоре. Основное назначение стимулирующего фонда - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим и создание условий к тому.

ФСВ (фонд стимулирующих выплат) ОУ формируется из следующих источников:

а) часть фонда оплаты труда из средств субвенции, ежемесячно направляемая на выплаты стимулирующего характера (согласно, приложения №2 к Коллективному договору, Положению о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска).

б) дополнительные ассигнования из средств трансфертов, направленные на выплаты стимулирующего характера (согласно Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска).

в) выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим специальные звания, молодым специалистам (постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области»).

г) выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального и областного бюджетов (Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»).

д) выплаты из средств каких-либо целевых субсидий бюджетного происхождения (конкурсы, гранты и пр.)

е) возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части оказания ПДОУ, составляющие дополнительный источник ФСВ.

Выплаты стимулирующего характера, указанные п.1.2.2. а) Положения состоят из:

1. стимулирующих выплат педагогическому персоналу, распределяемых по баллам. Ежемесячно определяется сумма из средств субвенции, предназначенная к распределению стимулирующих выплат и делится на **базовую часть (40%)** и **часть административно-общественную составляющую (60%)**.

- **Базовая часть (40%)** распределяется пропорционально ученикочасам каждого протабелированного сотрудника. В этой части стимулирующих выплат отражается соблюдение трудовой дисциплины. По отдельному приказу за нарушение снимается 10%

выплат, экономия остается в базовой части.

– **Административно-общественная составляющая (АОС)** – есть та часть стимулирующих выплат, которая распределяется комиссией, сформированной по отдельному приказу (директор, заместители директора, представителем управляющего совета лицея, назначенные члены комиссии и ПК). АОС направлена на стимулирование инновационной деятельности педагогических работников учреждения в реализации задач улучшения качества образования и образовательных услуг в части внедрения в практику работы педагогов продуктов собственной инновационной деятельности внутри ОУ, структурных подразделений ОУ, а также распространения его в образовательной дистанционной сети.

Распределение стимулирующих выплат из средств субвенции АОС среди педагогического коллектива происходит по 3-м направлениям:

1). Составление заданий дистанционных предметных интеллектуальных игр с использованием технологии «MaStEx»; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение игры)

2). Реализация тестовых заданий высокоточных предметных мониторингов по разделам: входной мониторинг; мониторинг по итогам I полугодия (промежуточный); итоговый предметный мониторинг с учетом возрастных категорий обучающихся; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение теста)

3). Разработка инновационного организационно-методического, научно-педагогического иного продукта, связанного как с внедрением технологии «MaStEx» в систему образования ОУ, так и иной инновационной деятельности (значимость цели для ОУ, назначения сроков внедрения в образовательное событие продуктов инновационной деятельности) формы: инструкции, пособия, положения, тренинги, описание опыта использования технологии, коучинг определяются комиссией по распределению средств стимулирующих выплат.

60% выплат из средств субвенции распределяются только среди предъявляющих продукт инновационной деятельности по факту и проведенной внутренней экспертизы ОУ. Продукт, не прошедший экспертную оценку, выплате вознаграждения в виде стимулирующих доплат из средств субвенции не подлежит.

2. Стимулирующих выплат сотрудникам штатного расписания в балльной системе на основании разработанных критериев качества в Положении о распределении стимулирующего фонда.

3. Стимулирующих выплат сотрудникам кафедры художественно-эстетического воспитания в балльной системе на основании разработанных критериев качества согласно Положения о распределении стимулирующих выплат на кафедре художественно-эстетического воспитания и дополнительного образования (утв. приказом директора №192-О от 24.09.2013г.).

Трансфертные средства стимулирующего характера, указанные в п. 1.2.2. б) Положения формируются путем подведения итогов качества деятельности сотрудников ОУ на основании разработанных критериев качества в Положении о распределении стимулирующего фонда.

Подведение итогов производится в несколько этапов:

1 этап в апреле (за период январь, февраль, март, апрель – 4 месяца),

2 этап в августе (за период май, июнь, июль, август – 4 месяца),

3 этап в декабре (за период сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – 4 месяца).

Выплаты с применением полученного итогового балла по результатам каждого этапа производятся ежемесячно в период: месяца подведения итогов и трех последующих за ним, то есть:

Выплаты по итогам:

– 1 этапа производятся в апреле, мае, июне, июле

– 2 этапа в августе, сентябре, октябре, ноябре

- 3 этапа в декабре, январе, феврале, марте.

На каждом этапе при подведении итогов по качеству деятельности сотрудников ОУ проводится:

1. самооценка деятельности по отдельным показателям
2. административный анализ
3. мнение родителей и сторонних объектов образования

Три этапа распределения стимулирующих средств имеют выработанные стратегии оценки деятельности сотрудников, находящихся в среде устойчивого инновационного режима лица.

Векторными составляющими критериев качества педагогической деятельности являются:

- качество образования и воспитания обучающихся;
- качество реализации программ развития ОУ до 2020 года, среднесрочных программ и инновационных программ регионального и федерального уровней.

Под качеством деятельности будем понимать результат оценки качества как системы мониторинга, установления рейтинга сотрудников в их профессиональной деятельности.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.1.2.2. в, г) проводятся в соответствии с правовыми актами:

- Закон Томской области от 12.08.2013 №149-03 «Об образовании в Томской области».
- Постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области».

Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.1.2.2.д), производятся по правилам, сформированным в отдельно созданном Положении на каждую субсидию.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.1.2.2.е), проводятся в соответствии с приложением 2 Коллективного договора «Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея» и локальными нормативными актами в бальной системе в интервале от 1 до 20 баллов с ценой балла, равной 1 тысяче рублей (величина, приближенная к средней цене балла стимулирующих выплат из бюджетных средств)

II. Премирование за успешное и качественное выполнение работ.

Основанием для премирования из всех источников финансирования сотрудников лицея служит:

- подведение итогов учебно-воспитательной работы, зачетных недель, экзаменов (по представлению зав. кафедр, зам. директора);
- выполнение методической и инновационной работы: проведение внеклассных мероприятий: укрепление учебно-материальной базы лицея; за своевременную и качественную сдачу отчетов;
- за привлечение спонсорских средств на благо лицея
- премирование директора МБОУ Академического лицея г.Томска (также проводится приказом Департамента образования администрации г.Томска);
- качественное и своевременное исполнение полугодовых и годовых отчетов (бухгалтера, заместители директора);
- качественное выполнение работ по закупкам товаров, работ, услуг (исполнение законов 94-ФЗ, 44-ФЗ, 223-ФЗ);
- юбилейные даты (50 лет,60,70,80) и достижение пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет.)

Приложение 3.
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ Академическим лицеем г. Томска
Утверждено на рабочем собрании коллектива
протокол № 3 от «30» августа 2013

директор _____ И.Н. Тоболкина
председатель ПК _____ О.В. Князева

ПОЛОЖЕНИЕ «О ФОТ В МБОУ АКАДЕМИЧЕСКОМ ЛИЦЕЕ г. ТОМСКА»

I. Общие положения

Необходимость положения о ФОТе связана с реализацией на территории Томской области комплексного проекта модернизации образования (КПМО), предполагающего кардинальное обновление организационно-экономических механизмов системы образования в целом, в том числе и г. Томске.

Нормативное подушевое и грантовое финансирование, новая система оплаты труда работников образования (НСОТ) в зависимости от результатов деятельности («оплата за качество») – главные составляющие нормативного документа – положения о ФОТ.

Положение о ФОТ представляет технологию нового начисления заработной платы, предполагающей качественное изменение отношения учителя к профессиональной деятельности по реализации новых стандартов общего образования, основанных на компетентном подходе, развитии инновационных направлений ОУ, индивидуализации обучения, развитии механизмов функционирования школы (лицея) на различных возрастных ступенях с использованием деятельностных форм (переход от классно-урочных форм деятельности к игровым, проектным, сетевым технологиям, способствующим широкому кругу социального партнерства с различными структурами образования и иными социальными институтами).

II. Цели и задачи, реализуемые данным Положением

Основная цель – регулирование механизмов внедрения в ОУ новой системы оплаты труда, ориентированной на результативность и качество.

Задачи:

1. **критически отнестись к качеству образовательной услуги** и оплате труда за нее, в основу которой были положены ЕТС, нагрузка и педагогический стаж;
2. **занять позицию жизненной необходимости реформирования системы оплаты труда (СОТ)**, не предусматривающей дифференциацию оценки качества деятельности сотрудников; адаптировать трудовой коллектив к НСОТ;
3. **находить баланс** между соотношениями: наполняемостью класса и заработной платой труда учителя, сложностью преподаваемых предметов и уровнями их классификации;
4. **использовать механизмы НСОТ** для повышения заработной платы и стимула деятельности персонала ОУ;
5. **уметь сотрудничать** со всеми субъектами образования с целью нахождения дополнительных эффективных путей внутренней реорганизации на переходном этапе вхождения в НСОТ;
6. **быть готовыми к самооценке** собственной деятельности на основе критериев и показателей качества, введению мониторинговых исследований педагогического труда по аудиторной и неаудиторной нагрузке;
7. **отработать механизмы и подходы к НСОТ в ОУ**, адаптированные к условиям конкретного учреждения – МОУ Академического лицея, учитывающие специфику, традиции, культуру сотрудников, учреждения, имеющего опыт инновационной практики экономического регулирования заработной платы в зависимости от востребованности педагогической услуги.

III. Нормативные документы, регламентирующие работу Положения о ФОТ.

3.1. Областного и городского уровней:

- Закон Томской области от 12.08.2013 №149-03 «Об образовании в Томской области»
- Постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области».
- Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя».
- Приказ Департамента образования г.Томска №467 от 29.04.2008г. «Об установлении перечня образовательных учреждений города Томска, переходящих с 01.09.2008г. на новую систему оплаты труда».
- Приказ Департамента образования администрации г.Томска №466 от 29.04.2008г. «Об утверждении сетевых графиков реализации комплексного проекта модернизации образования на территории города Томска».
- Постановление Правительства РФ от 22.09.2007г. №605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
- Постановление администрации г.Томска от 30.09.2009г №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МОУ, подведомственных департаменту образования администрации г.Томска»
- Письмо департамента образования администрации г.Томска № 01-22/2098 от 28.08.2009 г.
- Постановление администрации Города Томска «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Города Томска» от 19.11.2010 года № 1243.
- Постановление от 17 августа 2009 г. N 137а «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление администрации Томской области» от 27.04.2009 N 80А (в ред. постановлений Администрации Томской области от 18.09.2009 N 148а, от 15.04.2010 N 77а, от 28.07.2010 N 149а, от 21.06.2011 N 190а, от 12.09.2011 N 276а, от 30.09.2011 N 299а, от 30.12.2011 N 431а, от 28.12.2012 N 547а, от 09.04.2013 N 145а, от 07.05.2013 N 187а, от 10.09.2013 N 383а, с изм., внесенными постановлением Администрации Томской области от 26.10.2012 426а)
- Постановление администрация Томской области от 28 января 2010 г. N 34а «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений» (в ред. постановлений администрации томской области от 01.06.2010 № 112а, от 22.06.2010 № 122а, от 09.07.2010 № 135/1а, от 20.07.2010 № 140а, от 26.07.2010 № 145а, от 26.07.2010 № 146а (ред. 13.09.2010), от 26.07.2010 № 147а, от 28.07.2010 № 149а, от 12.08.2010 № 159а, от 27.08.2010 № 164а, от 13.09.2010 № 175а, от 25.10.2010 № 208а, от 10.03.2011 № 66а, от 31.03.2011 № 88а, от 20.04.2011 № 109а, от 01.07.2011 № 200а, от 14.07.2011 № 208а, от 14.07.2011 № 210а, от 31.08.2011 № 261а, от 26.09.2011 № 292а, от 23.11.2011 № 370а, от 28.11.2011 № 377а, от 13.12.2011 № 396а, от 29.12.2011 № 427а, от 02.04.2012 № 115а, от 08.08.2012 № 302а, с изм., внесенными постановлениями администрации Томской области от 13.09.2010 № 176а, от 22.12.2010 3 261а, от

22.04.2011 № 115а, от 01.06.2011 № 161а, от 24.08.2011 № 252а, от 31.08.2011 № 262а, от 31.08.2011 № 263а, от 19.09.2011 № 282а, от 29.09.2011 № 297а, от 05.10.2011 № 304а, от 10.10.2011 № 309а, от 14.10.2011 № 319а, от 28.10.2011 № 333а (ред. 28.11.2011), от 28.10.2011 № 336а, от 14.11.2011 № 353а, от 19.11.2011 № 365а, от 02.12.2011 № 382а, от 21.12.2011 № 416а, от 26.12.2011 № 421а, от 18.01.2012 № 9а, от 23.01.2012 № 14а, от 10.02.2012 № 43а, от 20.02.2012 № 61а, от 05.03.2012 № 79а, от 22.05.2012 № 187а, от 29.06.2012 № 248а)

- Постановление мэра города Томска от 30 октября 2008 г. № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Томска»
- (в ред. постановления Мэра г. Томска от 11.02.2009 N 87, с изм., внесенными постановлением администрации г. Томска от 15.11.2010 N 1228)
- Постановление Мэра г.Томска от 25.12.2006г. №704 «Об утверждении порядка применения часовой тарифной ставки и участия отдельных муниципальных учреждений в проведении эксперимента по внедрению оплаты труда работников на основе часовой тарифной ставки»

3.2. Локальные документы МБОУ Академического лицея:

- Положение «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска» (новая редакция протокол № 50 от 02.09.2013);
- Положение «О Совете лицея (Попечительском Совете) МОУ Академического лицея г.Томска» (протокол № 39 от 29.04.2008г.).
- Положение «О формировании компетентностей субъектов образования МБОУ Академического лицея г.Томска и качество образовательной деятельности».
- Положение «О ФОТ МБОУ Академического лицея» (новая редакция протокол №50 от 02.09.2013)
- Положение «Об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ Академического лицея г.Томска»
- Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска
- Коллективный договор между администрацией и коллективом МБОУ Академического лицея (утверждено протоколом рабочего собрания коллектива от 11.06.2010 года); (с изменениями от 05.09.2010 г.; протоколы № 17 от 27.06.11 г; №.18 от 27.08.11 г.; от 04.04.12; № 1 от 20.12.12г.; № 2 от 25.06.2013);
- Приказ «О механизмах работы ОУ в части отраслевой системы оплаты труда» (№ 229-О от 04.09.2009).
- Приказ « О переводе на почасовую оплату труда» от 16.06.2011г. № 57-К

IV. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) учреждения.

4.1. Формирование общего ФОТ учреждения осуществляется в пределах объема средств общеобразовательного учреждения на текущий финансовый год.

Общий ФОТ рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{нозн.}} + \text{ФОТ}_{\text{доп.}}$, где:

ФОТ_{нозн.} – основной ФОТ учреждения

ФОТ_{доп} – дополнительный ФОТ учреждения, где

$\text{ФОТ}_{\text{нозн.}} = N * K * D * \text{Нобуч.}$ Где:

N – значение норматива расходов учреждения

K – значение общего коэффициента удорожания услуг для учреждения

D – доля ФОТ с начислениями на ФОТ в нормативе расходов, установление учреждением с учетом потребностей и установленных законодательством ограничений

Нобуч.- количество обучающихся.

$\text{ФОТ}_{\text{доп}} = \Phi(\text{ст})_{\text{н}} + \Phi_{\text{кл.р.}}$,

Фотн – ФОТ на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...», молодым специалистам, предусматривающих Законом Томской области от 12.08.2013г. №149-03 «Об образовании в Томской области»

Фокл.рук – фонд оплаты труда на выплату вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального бюджета в установленных Постановлением Правительства РФ размерах и за счет областного бюджета, в размерах, установленных Законом Томской области от 27 января 2006 года №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функции классного руководителя» (Фкл.рук).

Фвб – фонд оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Для расчета соотношений частей ФОТ и определения заработной платы работников используется ФОТ без учета выплат во внебюджетные государственные фонды.

Районный коэффициент также не учитывается в последующих расчетах и начисляется на заработную плату работников.

4.2. Структура распределения фонда оплаты труда (ФОТ).

4.2.1. ФОТ образовательного учреждения делится на ФОТ базовый, который составляет 70%, и ФОТ стимулирующих выплат – 30%.

4.2.2. Соотношение базовой части ФОТ устанавливается в следующем порядке:

- доля базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (ФОТ базовый учителя);
- доля базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы АУПа, УВП, ПП, МОПа;

4.2.3. Доля базовой части ФОТ, направляемая на формирование заработной платы педагогическим работникам (ФОТ баз.учит.), в свою очередь делится на общую и специальную в следующем соотношении:

- Общая (ФОТ общ) – 55-65%
- Специальная (ФОТ спец) – 45-35%
- специальная часть используется для увеличения оклада учителя. с применением различных повышающих коэффициентов и компенсационных выплат.

4.2.4. Доля общей части (ФОТ общ), направляемая на формирование заработной платы учителей складывается из:

- ФОТ по аудиторной занятости (ФОТ ауд.зан.) – 75-90%
- ФОТ по неаудиторной занятости (ФОТ неауд.зан.) – 25-10%

В связи с тем, что поступление средств стимулирующего характера происходит неравномерно, объем финансирования меняется в течение календарного года, запланированные пропорции могут меняться.

Схема фонда оплаты труда

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги.

5.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ баз.уч.) состоит из общей части (ФОТ общ.) и специальной (ФОТ спец.)

$\text{ФОТ (уч.баз.)} = \text{ФОТ общ} + \text{ФОТ спец.}$

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТ спец} = \text{ФОТ уч.баз.} * C$, где C – доля специальной части.

5.2. Общая и специальная части ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, пофамильно распределяются исходя из:

а) стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (из специальной части), утверждаемых тарификационным приказом;

в) компенсационных выплат, регламентируемых правовыми документами различного уровня.

5.3. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в соответствующих классах (аудиторная занятость), а также за дополнительную работу (неаудиторная занятость).

Общая часть ФОТ педагогического персонала состоит из аудиторной и неаудиторной занятости: $ФОТ_{общ.} = ФОТ_{а.з.} + ФОТ_{н.з.}$

Соотношение определено в п.4.2.4. Положения.

Для определения величины гарантированной части оплаты труда пед.работников за аудиторную занятость вводится единица «стоимость ученикочаса» - как основа расчета стоимости бюджетной образовательной услуги, а также понятие «ученикочаса», т.е. «Ученикочас – это время, затраченное на проведение и подготовку одного урока для одного учащегося с проверкой письменных работ, изготовлением (обеспечением) дидактического материала к уроку, работой с родителями данного ученика и дополнительные занятия по предмету.

Методика расчета стоимости ученикочаса предоставлена в приложении 1.

Количество учебных часов определяется на основе учебных планов, разработанных в соответствии с государственным образовательным стандартом. При сокращении количества учебных часов по учебному плану в течение календарного года соответствующая часть базового (тарифного) фонда перераспределяется в стимулирующий фонд, в качестве стимулирующих выплат пед. персонала.

5.4. Специальная часть ФОТ пед. персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс рассчитывается как:

- сумма коэффициентов, повышающих цену ученикочаса $ФОТ_{аз} * K$, где $ФОТ_{аз}$ – оплата труда за аудиторную занятость, K – сумма коэффициентов повышающих оплату труда.

$K = K_1 + K_2 + K_3 + \dots + K_n$ (включает в себя все виды выплат).

- компенсационные выплаты

5.4.1. K_1 – за сложность и приоритетность предметов. Величина K_1 зависит от группы, к которой относится предмет.

К первой группе с коэффициентом 0,2 (20%) относятся предметы

Русский язык	Элективные курсы
Литература	Начальная школа:
Математика	Русский язык
Английский язык	Литературное чтение
Немецкий язык	Английский язык
Физика	математика
Информатика и ИКТ	Геометрия

Ко второй группе с коэффициентом 0,15 (15%) относятся предметы:

История	Основы проектирования	Окружающий мир
Обществознание	История Сибири	Основы религиозной культуры и светской этики
География	Экология Томской области	Литературное наследие Сибири
Химия	География Томской области	Шахматы
Природоведение	Экономика	Черчение
Биология	Начальная школа:	

К третьей группе с коэффициентом 0,1 (10%) относятся предметы:

Музыка	Уроки CORT
ИЗО	Начальная школа:
Технология	Музыка
ОБЖ	ИЗО

Физическая культура
Основы социализации личности
Педагогика

Технология
Физическая культура
Ритмика

К2 – за сложность контингента обучающихся в отдельных общеобразовательных классах. К2 зависит от нагрузки в соответствующем классе и % доплат, определенном в тарификационном приказе, рассчитывается следующим образом:

$A*4,2*B*C*D$, где:

A – количество часов в неделю в соответствующем классе

B – количество детей в соответствующем классе

C – цена ученикочаса

D – % доплат, по тарификационному приказу

4,2 – количество недель в месяце

К3 – за педагогическую нагрузку в лицее. Применяется при расчете ФОТ аудиторной занятости всех педагогов, имеющих аудиторную нагрузку.

К4 – за Почетные звания, отраслевые награды. Выплачивается в фиксированной сумме Почетному работнику и Отличнику народного образования – 1000 руб., имеющему Грамоту Министерства РФ – 500 руб.

К5 – за ученую степень – 300 рублей

К6 – за работу в неблагоприятных условиях труда, согласно коллективному договору. зависит от нагрузки в соответствующем классе и % доплат, определенном в тарификационном приказе рассчитывается следующим образом:

$A*4,2*B*C*D$, где:

A – количество часов в неделю

B – количество детей

C – цена ученикочаса

D – % доплат, по тарификационному приказу.

К7 – за квалификационный уровень.

Для учителей, имеющих:

ученную степень – 0,35(35%);

высшую квалификационную категорию – 0,25 (25%);

I квалификационную категорию – 0,2 (20%);

II квалификационную категорию – 0,1 (10%).

Руководитель имеет право устанавливать К7 не в связи с квалификационной категорией.

К8 – за индивидуальную работу на дому с учащимися на основании мед.заключения. Рассчитывается как % доплат по тарификационному приказу * сумму оплаты за работу на дому из неаудиторной занятости.

5.5. Неаудиторная занятость, входящая в базовую часть ФОТа

5.5.1 Неаудиторная нагрузка учителей определяется тарификационным приказом (кол-во часов в неделю) и рассчитывается следующим образом:

$A*C*4,2$, где:

A – количество часов в неделю

C – цена ученикочаса

4,2 – количество недель в месяце

Перечень возможной неаудиторной нагрузки:

- организатор детского объединения начальной школы «Детская республика»;
- руководитель группы продленного дня;
- руководитель (заведующий) предметной/проблемной кафедрой;
- техническое обеспечение работы компьютерной и орг.техники;
- техническое обеспечение работы лаборатории химии;
- руководитель детского журнала «Голоса», пресс-службы;
- руководитель творческой группы (объединения) естественников;
- организатор творческой группы математиков;
- организатор сетевого математического взаимодействия муниципального и регионального уровней;
- организатор программы «Первоклассник»;
- организатор творческой группы по сетевому взаимодействию «Дошкольники нашего района»;
- статист I - III образовательной ступени по мониторингам инновационных направлений;
- организатор психологической диагностики на I образовательной ступени;
- организатор психологической диагностики на 2 образовательной ступени;
- организатор общественных дел (ПК);
- организатор НОУ лицеистов 2 образовательной ступени «Поиск» (5-9 классы);
- организатор НОУ лицеистов 3 образовательной ступени;
- организатор летописи лицея (школы №9) (стендовых экспонатов, композиций, выставок);
- организатор НОУ «Хочу все знать»;
- организатор учебно-опытной работы по биологии;
- руководитель родительского лектория «Поговорим о главном – воспитании»;
- руководитель методическими группами:
 - ✓ классных руководителей
 - ✓ начальных классов
- технология дорожного движения;
- кукольный театр;
- театральная студия;
- за заведование спец.кабинетами
- за заведование спец. кабинетами с тематическим сопровождением
- организация горячего питания для малообеспеченных семей, работа с больничными листами;
- руководитель отдела лицейского стандарта качества;
- руководитель отдела тестирования компетентностей;
- руководитель отдела по внешнему (социальному) партнерству;
- руководитель отдела мониторинговых исследований качества образования;
- руководитель отдела информационного обеспечения качества образования, воспитания, пропаганды
- руководитель службы обеспечения качества обучения и воспитания ;
- руководитель комиссии по стимулирующим выплатам;
- руководитель комиссии по обеспечению сбережения здоровья обучающихся;
- руководитель комиссии по поддержке малообеспеченных и многодетных семей ;
- руководитель индивидуального коучинга. Модуль: «Вхождение в систему деятельностной педагогики»;
- шахматы;
- акварель;
- юный исследователь
- руководитель методической группы начальных классов
- организатор общественно-полезного труда

5.6 Компенсационные выплаты учителям. К ним относятся:

- надбавка за стаж работы (В соответствии с постановлением администрации Города Томска от 29.12.2011г. №1536 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009г. №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска»). Размер надбавки составляет:

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

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается педагогическим работникам по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени. Для лиц, имеющих педагогический стаж свыше 25 лет, но пенсия за выслугу лет в ПФ РФ не установлена, ежемесячная надбавка составляет 1000 рублей.

- 33% от аудиторной занятости для учителей или от оклада, пропорционально отработанному времени (по таблице),
- выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории выплачивается пропорционально отработанному времени (по таблице), педагогической нагрузке в часах (тарификационный приказ) или окладу для сотрудников групп ПП. Доплата зависит от уровня квалификации (высшая, первая, или вторая), величина которой определяется нормативными документами областного уровня.

VI. Определение порядка и размера оплаты труда штатного персонала

При переходе на новую систему оплаты труда (НСОТ) (приложение к постановлению Мэра г.Томска от 30.10.2008г. №822 пункт 8) штатное расписание ОУ формирует самостоятельно, утверждается руководителем и согласовывается органом администрации Города Томска, исходя из объема средств учреждения на текущий год по условиям подушевого финансирования. Сформированное директором и согласованное с учредителем штатное расписание состоит из – административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), прочего пед. персонала (ПП), младшего обслуживающего персонала (МОП).

6.1. АУП:

Оплата труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Мэра г.Томска от 19.11.2010г. № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и гл.бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Города Томска» и Положения «Об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ Академического лицея г.Томска» (утв. Приказом директора от 06.12.2010г.№363-О; протоколом педсовета от 04.12.2010г. №4)

Заработная плата АУПа устанавливается руководителем учреждения в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством, приложением 2 Коллективного договора;
- стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы (подробнее в разделе 7 настоящего Положения).
- Компенсационные доплаты выплачиваются из фонда оплаты труда сотрудников штатного расписания. К ним относятся доплаты из раздела 1 «Положения о доплатах и премировании сотрудников» (приложение №2 к Коллективному договору, утвержденному протоколом рабочего собрания коллектива от 11.06.2010 года).

6.1.1 Размер должностного оклада руководителя устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя, к которой относится ОУ.

6.1.2 Размеры окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 20% ниже должностного оклада руководителя.

6.2 УВП, ПП, МОП

6.2.1. Должностные оклады остальных работников – учебно-вспомогательный (УВП), ~~прочий педагогический~~ педагогический персонал (ПП), младший обслуживающий персонал (МОП) на 1 ставку определяются в зависимости от отнесения этих должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в этих группах (Приложение 6 к Методическим рекомендациям приказа №782 от 31.08.2009г.).

К УВП и ПП относятся

- инженер - ПКГ «Общепромышленные должности служащих 3 уровня», 1 квал. уровень,
- библиотекарь – ПКГ должности работников культуры, искусства и кинематографии до ввода в действие должности педагог-библиотекарь
- преподаватель-организатор ОБЖ - ПКГ должностей пед. работников, 4 кв. уровень,
- педагог-психолог - ПКГ должностей пед. работников, 3 кв. уровень
- лаборант (физики, ТЦ) – ПКГ «Общепромышленные должности служащих 2 уровня», 1 квал. уровень
- педагог ДО - ПКГ должностей пед. работников, 2 кв. уровень.
- бухгалтер - ПКГ «Общепромышленные должности служащих 3 уровня», 1 квал. уровень
- секретарь-руководителя, делопроизводитель - ПКГ «Общепромышленные должности 1 уровня, 1 кв.уровень.

К МОПу относятся:

группа должностей с окладной системой оплаты труда:

- водитель

Оклады соответствуют 1 разряду по ЕТКС по общепромышленным профессиям рабочих муниципальных образовательных учреждений, подведомственных ДО администрации г.Томска;

группа должностей с почасовой системой оплаты труда:

- рабочий по мелкому ремонту
- сантехник
- электромонтер
- уборщики служебных помещений
- сторож

Величина почасовой тарифной ставки определяется отдельным приказом директора.

6.2.2. Заработная плата УВП, ПП, МОП устанавливается руководителем учреждения в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

а) должностной оклад (тарифная ставка);

б) компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;

Компенсационные выплаты формируются из фонда оплаты труда сотрудников штатного расписания. К ним относятся доплаты из раздела 1 «Положения о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея» (приложение №2 к Коллективному договору, утвержденному протоколом рабочего собрания коллектива от 11.06.2010 года).

в) стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы (подробнее см. в разделе 7).

VII. Установление стимулирующих выплат

7. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя: длительные (регулярные) и единовременные (разовые) поощрительные выплаты с учетом показателей

деятельности учреждения и работника, регламентируется Положением «О распределении стимулирующего ФОТ работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска.

7.1. Критериями, главным образом, являются:

- качество обучения и воспитания обучающихся;
- уровень социальной адаптации обучающихся;
- эффективность и результативность учебной и методической работы учителя по реализации инновационных программ развития лицея.

7.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в Коллективном договоре. Основное назначение стимулирующего фонда - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим и создание условий к тому.

ФСВ (фонд стимулирующих выплат) ОУ формируется из следующих источников:

- а. часть фонда оплаты труда из средств субвенции, ежемесячно направляемая на выплаты стимулирующего характера (согласно, приложения №2 к Коллективному договору, Положению о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска).
- б. дополнительные ассигнования из средств трансфертов, направленные на выплаты стимулирующего характера (согласно Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска).
- в. выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим специальные звания, молодым специалистам (постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006 г. № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области»).
- г. выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального и областного бюджетов (Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»).
- д. выплаты из средств каких-либо целевых субсидий бюджетного происхождения (конкурсы, гранты и пр.).
- е. возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части оказания ПДОУ, составляющие дополнительный источник ФСВ.

Выплаты стимулирующего характера, указанные п. 7.3. а) Положения состоят из:

1. стимулирующих выплат педагогическому персоналу, распределяемых по баллам. Ежемесячно определяется сумма из средств субвенции, предназначенная к распределению стимулирующих выплат и делится на базовую часть (40%) и часть административно-общественную составляющую (60%).

- Базовая часть (40%) распределяется пропорционально ученикочасам каждого протабелированного сотрудника. В этой части стимулирующих выплат отражается соблюдение трудовой дисциплины. По отдельному приказу за нарушение снимается 10% выплат, экономия остается в базовой части.
- Административно-общественная составляющая (АОС) – есть та часть стимулирующих выплат, которая распределяется комиссией, сформированной по отдельному приказу (директор, зам.директора, представителем управляющего совета лицея, назначенные члены комиссии и ПК). АОС направлена на стимулирование инновационной

...тельности педагогических работников учреждения в реализации задач улучшения качества образования и образовательных услуг в части внедрения в практику работы педагогов продуктов собственной инновационной деятельности внутри ОУ, структурных подразделений ОУ, а также распространения его в образовательной дистанционной сети. Распределение стимулирующих выплат из средств субвенции АОС среди педагогического коллектива происходит по 3-м направлениям:

- 1) Составление заданий дистанционных предметных интеллектуальных игр с использованием технологии «MaStEx»; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение игры)
- 2) Реализация тестовых заданий высокоточных предметных мониторингов по разделам: входной мониторинг; мониторинг по итогам I полугодия (промежуточный); итоговый предметный мониторинг с учетом возрастных категорий обучающихся; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение теста)
- 3) Разработка инновационного организационно-методического, научно-педагогического иного продукта, связанного как с внедрением технологии «MaStEx» в систему образования ОУ, так и иной инновационной деятельности (значимость цели для ОУ, назначения сроков внедрения в образовательное событие продуктов инновационной деятельности) формы: инструкции, пособия, положения, тренинги, описание опыта использования технологии, коучинг определяются комиссией по распределению средств стимулирующих выплат.

60% выплат из средств субвенции распределяются только среди предъявляющих продукт инновационной деятельности по факту и проведенной внутренней экспертизы ОУ. Продукт, не прошедший экспертную оценку, выплате вознаграждения в виде стимулирующих доплат из средств субвенции не подлежит.

2. стимулирующих выплат сотрудникам штатного расписания в балльной системе на основании разработанных критериев качества в Положении о распределении стимулирующего фонда.

3. стимулирующих выплат сотрудникам кафедры художественно-эстетического воспитания в балльной системе на основании разработанных критериев качества согласно «Положения о распределении стимулирующих выплат на кафедре художественно-эстетического воспитания и дополнительного образования» (утв. приказом директора № 192-О от 24.09.2013г.).

Трансфертные средства стимулирующего характера, указанные в п. 7.3 б) Положения формируются путем подведения итогов качества деятельности сотрудников ОУ на основании разработанных критериев качества в Положении о распределении стимулирующего фонда.

Подведение итогов производится в несколько этапов:

- 1 этап в апреле (за период январь, февраль, март, апрель – 4 месяца),
- 2 этап в августе (за период май, июнь, июль, август – 4 месяца),
- 3 этап в декабре (за период сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – 4 месяца).

Выплаты с применением полученного итогового балла по результатам каждого этапа производятся ежемесячно в период: месяца подведения итогов и трех последующих за ним, то есть:

Выплаты по итогам 1 этапа производятся в апреле, мае, июне, июле
2 этапа в августе, сентябре, октябре, ноябре
3 этапа в декабре, январе, феврале, марте.

На каждом этапе при подведении итогов по качеству деятельности сотрудников ОУ проводится:

4. самооценка деятельности по отдельным показателям

5. административный анализ

6. мнение родителей и сторонних объектов образования

При разработке распределения стимулирующих средств имеют выработанные стратегии оценки эффективности сотрудников, находящихся в среде устойчивого инновационного режима.

Критериями составляющими критериев качества педагогической деятельности являются:

- качество образования и воспитания обучающихся;
- качество реализации программ развития ОУ до 2020 года, среднесрочных программ и инновационных программ регионального и федерального уровней.

При оценке качеством деятельности будем понимать результат оценки качества как системы рейтинга, установления рейтинга сотрудников в их профессиональной деятельности.

Мероприятия стимулирующего характера, указанные в п.7.3. в,г) проводятся в соответствии с нормативными актами:

- Закон Томской области от 12.08.2013 №149-03 «Об образовании в Томской области».
- Постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области».

Приказ Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты стимулирующим педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.7.3.д), производятся по правилам, сформированным в отдельно созданном Положении на каждую субсидию.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.7.3.е), проводятся в соответствии с предложением 2 Коллективного договора «Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея» и локальными нормативными актами в бальной системе в интервале от 1 до 20 баллов с ценой балла, равной 1 тысяче рублей (величина, приближенная к средней цене балла стимулирующих выплат из бюджетных средств).

Приложение 1
к приказу департамента образования
администрации города Томска
от 21.05.2008 №600

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТОИМОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЧАСА

1. Настоящая Методика разработана в соответствии с Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, Министерства образования и науки Российской Федерации и в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 14.05.2008 № 94а «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования в Томской области».

2. В соответствии с вышеуказанными нормативными документами общий фонд оплаты труда (ФОТ) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителей), обеспечивает гарантированную оплату труда учителей, и состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ аз) и фонд оплаты труда неаудиторной занятости (ФОТ из).

ОТаз определяется исходя из количества учебных часов образовательного учреждения и
снт от специфики образовательной программы.

Стоимость образовательного часа (руб./ученикочас) используется для определения
чины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную
ность и рассчитывается по формуле:

- соответствующая параллель от первого до одиннадцатого
асса:

- количество обучающихся в соответствующей параллели;

- годовое количество часов по учебному плану в
соответствующей параллели в расчете на один класс;

- соотношение количества установленных ОУ учебных недель к
общему количеству недель календарного года (52 недели).

Приложение 3.
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ Академическим лицеем г. Томска
Утверждено на рабочем собрании коллектива
протокол № 3 от «30» августа 2013

директор _____ И.Н. Тоболкина
председатель ПК _____ О.В. Князева

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
НА ОСНОВЕ КРИТЕРИЕВ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МБОУ
АКАДЕМИЧЕСКОГО ЛИЦЕЯ Г.ТОМСКА**

I Основные понятия

1.1. За основу разработки критериев качества трудовой деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея следует принять синтетический подход (стиль) к поставленной проблеме: построение разработки критериев из множества отдельных элементов (фактов); создание целостного взгляда на проблему «качества», комбинирование взглядов (подходов) всех субъектов образования, включающих противоречивые, антагонистические предложения, ориентация на широкое обобщение.

1.2. В качестве ведущего подхода к оценке педагогической и иной трудовой деятельности можно положить ориентацию на достижение – высокую потребность в производственных показателях и успехах деятельности как своей, так и учеников.

1.3. Ценностной стратегией при разработке дифференциации труда сотрудников по качеству трудовой деятельности определить: сохранение принципов корпоративной культуры образовательного учреждения, соблюдение основ альтернативного менеджмента (каждый – не враг педагогическому производству), ориентирование на уважение к труду всех специалистов и сотрудников образовательного учреждения.

Формирование подхода ОУ к качеству трудовой деятельности с учетом основной образовательной технологии – развитие одаренности, поставленных перед ОУ целей и задач, основанных на модельных требованиях учреждения, внутренней дифференциации, предлагающей учет индивидуальных познавательных возможностей каждого ребенка в рамках общего для всех гетерогенного образовательного пространства (вариативного и разнообразного по содержательным видам учебной деятельности, включая интеллектуальные, поддерживающие и информационные технологии) - М. Холодная может быть представлено на схеме 1.

II. 2.1. Принципы подхода к формированию критериев качества труда педагогических работников.

При решении вопроса качества (продуктивности) деятельности следует рассмотреть образы обеих сторон субъектов образования, от которых взаимообразно зависит уровень современного образования. Ученик должен обладать высоким уровнем интеллектуальной воспитанности, ответственности за развитие своих способностей, мотивация на достижение результата – это вопрос не только образования, но и семейного воспитания, следовательно, качество работы учителя может зависеть от ценностных установок семьи. И все-таки учитель – дирижер образовательной среды, тренер, задающий «правила игры», суть которых – взаимодействие субъектов образования на nive развития личностных качеств учеников через личностно-профессиональные установки учителя. Роль учителя наставника как личности выступает ведущим фактором становления и проявления личностных качеств учеников в процессе обучения. Личностный уровень учителя определяет степень и качество личностного роста воспитанника (по утверждению В.И. Слущкого).

Время требует перестройки определенных личностных установок учителя – способности брать персональную ответственность за качество продукта своей деятельности и быть автором своей деятельности..

Но это же экономическое время дает возможность получить учителю вознаграждение, прежде всего, за гражданскую позицию – развитие интеллектуального потенциала страны как стратегической доминанты будущего процветания нации.

Принцип 1. Данное положение ориентировано на выявление персональных профессиональных качеств личности учителя, способствующих успешности обучающихся.

Принцип 2. Стимулирование труда (дифференциация) не должно снижать продуктивность и активность интеллектуального поведения учителя в процессе преподавания, чтобы не потерялось индивидуальное своеобразие за унификацией предлагаемых критериев оценки деятельности, чтобы собственно интеллектуальная и инновационная составляющая не переросла в ролевую агонию: «Я – плохой учитель», «Я – лучший учитель», «Я – как все».

Принцип 3. Закрепление эффекта интеллектуального поведения учителя и его проявления в инновационных процессах города и области.

Принцип 4. Система стимулирующих выплат должна учитывать: доплаты за наличие высшей степени, почетных званий в сфере образования, государственных наград, часть государственных наград и иных форм признания профессионализма (не менее 50% стим., включая средства надтарифного фонда).

III. Составные части ФСВ и назначение стимулирующего фонда

Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя: длительные (регулярные) и единоразовые (разовые) поощрительные выплаты с учетом показателей деятельности учреждения и работника, регламентируется Положением «О распределении стимулирующего ФОТ работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска.

3.1 Критериями, главным образом, являются:

- качество обучения и воспитания обучающихся;
- уровень социальной адаптации обучающихся;
- эффективность и результативность учебной и методической работы учителя по

реализации инновационных программ развития лицея.

3.2 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в Коллективном договоре. Основное назначение стимулирующего фонда - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим и создание условий к тому.

3.3. ФСВ (фонд стимулирующих выплат) ОУ формируется из следующих источников:

а) часть фонда оплаты труда из средств субвенции, ежемесячно направляемая на выплаты стимулирующего характера (согласно, приложения №2 к Коллективному договору, Положению о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска).

б) дополнительные ассигнования из средств трансфертов, направленные на выплаты стимулирующего характера (согласно Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска).

в) выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим специальные звания, молодым специалистам (постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области»).

г) выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет

средств федерального и областного бюджетов (Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»).

д) выплаты из средств каких-либо целевых субсидий бюджетного происхождения (конкурсы, гранты и пр.)

е) возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части создания ПДОУ, составляющие дополнительный источник ФСВ.

Выплаты стимулирующего характера, указанные п. 3.3. а) Положения состоят из:

1. стимулирующих выплат, распределяемых по баллам. Ежемесячно определяется сумма из средств субвенции, предназначенная к распределению стимулирующих выплат и делится на базовую часть (40%) и часть административно-общественную составляющую (60%).

- Базовая часть (40%) распределяется пропорционально ученикочасам каждого проработавшего сотрудника. В этой части стимулирующих выплат отражается соблюдение трудовой дисциплины. По отдельному приказу за нарушение снимается 10% выплат, экономия возвращается на пропорциональное нагрузке начисление. Показатели приводятся в таблице.

- Административно-общественная составляющая (АОС) – есть та часть стимулирующих выплат, которая распределяется комиссией, сформированной по отдельному приказу (директор, зам. директора, представителем управляющего совета лицея, назначенные члены комиссии и ПК). АОС направлена на стимулирование инновационной деятельности педагогических работников учреждения в реализации задач улучшения качества образования и образовательных услуг в части внедрения в практику работы педагогов продуктов собственной инновационной деятельности внутри ОУ, структурных подразделений ОУ, а также распространения его в образовательной дистанционной сети.

Распределение стимулирующих выплат из средств субвенции АОС среди педагогического коллектива происходит по 3-м направлениям:

1. Составление заданий дистанционных предметных интеллектуальных игр с использованием технологии «MaStEx»; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение игры)

2. Реализация тестовых заданий высокоточных предметных мониторингов по разделам: входной мониторинг; мониторинг по итогам I полугодия (промежуточный); итоговый предметный мониторинг с учетом возрастных категорий обучающихся; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение теста)

3. Разработка инновационного организационно-методического, научно-педагогического нового продукта, связанного как с внедрением технологии «MaStEx» в систему образования ОУ, так и иной инновационной деятельности (значимость цели для ОУ, назначения сроков внедрения в образовательное событие продуктов инновационной деятельности) формы: инструкции, пособия, положения, тренинги, описание опыта использования технологии, коучинг определяются комиссией по распределению средств стимулирующих выплат.

60% выплат из средств субвенции распределяются только среди предъявляющих продукт инновационной деятельности по факту и проведенной внутренней экспертизы ОУ. Продукт, не прошедший экспертную оценку, выплате вознаграждения в виде стимулирующих доплат из средств субвенции не подлежит.

2. стимулирующих выплат сотрудников кафедры художественно-эстетического воспитания в балльной системе на основании разработанных критериев качеств согласно Положения о распределении стимулирующих выплат на кафедре художественно-эстетического воспитания и дополнительного образования (утв. приказом директора №192-О от 24.09.2013г.).

Стимулирующие средства стимулирующего характера, указанные в п. 3.3 б) Положения формируются путем подведения итогов качества деятельности сотрудников ОУ на основании разработанных критериев качества в Положении о распределении стимулирующего фонда.

Подведение итогов производится в несколько этапов:

1 этап в апреле (за период январь, февраль, март, апрель – 4 месяца),

2 этап в августе (за период май, июнь, июль, август – 4 месяца),

3 этап в декабре (за период сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – 4 месяца).

Выплаты с применением полученного итогового балла по результатам каждого этапа производятся ежемесячно в период: месяца подведения итогов и трех последующих за ним, то есть:

Выплаты по итогам 1 этапа производятся в апреле, мае, июне, июле

2 этапа в августе, сентябре, октябре, ноябре

3 этапа в декабре, январе, феврале, марте.

На каждом этапе при подведении итогов по качеству деятельности сотрудников ОУ проводится:

7. самооценка деятельности по отдельным показателям

8. административный анализ

9. мнение родителей и сторонних объектов образования

Три этапа распределения стимулирующих средств имеют выработанные стратегии оценки деятельности сотрудников, находящихся в среде устойчивого инновационного режима работы.

Векторными составляющими критериев качества педагогической деятельности являются:

- качество образования и воспитания обучающихся;

- качество реализации программ развития ОУ до 2020 года, среднесрочных программ и инновационных программ регионального и федерального уровней.

Под качеством деятельности будем понимать результат оценки качества как системы мониторинга, установления рейтинга сотрудников в их профессиональной деятельности.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3. в,г) проводятся в соответствии с правовыми актами:

- Закон Томской области от 12.08.2013 №149-03 «Об образовании в Томской области».
- Постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области».

Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3.д), производятся по правилам, сформированным в отдельно созданном Положении на каждую субсидию.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3.е), проводятся в соответствии с приложением 2 Коллективного договора «Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея» и локальными нормативными актами в бальной системе в интервале от 1 до 20 баллов с ценой балла, равной 1 тысяче рублей (величина, приближенная к средней цене балла стимулирующих выплат из бюджетных средств)

IV. Источники информации.

Источниками информации для проведения оценки качества работы учителя (сотрудника) могут быть:

- Ведомственная статистика.
- Отчетность учителя (годовой самоанализ, сертификаты, кафедральные мониторинги).
- Социологический опрос родителей и учеников.
- СМИ.
- Данные сети Internet.

- Качество успеваемости.
- Количественная успеваемость.
- Результаты промежуточной и итоговой аттестации.
- Результативность и уровень олимпиад.
- Исследовательская деятельность учителя, наставничество над молодыми учителями, партнерское взаимодействие в реализации эксклюзивного направления.
- Проектно-исследовательская деятельность учеников.

Социальная активность учителя и его учеников

- Поступаемость выпускников в вузы страны и за ее пределы.
- Наставничество над одаренными детьми (продвижение личностно-индивидуальных показателей явно одаренных детей)
- Благодарности и жалобы родителей и обучающихся по поводу качества преподавания.
- Использование инновационных технологий в обучении.
- Проведение мастер-классов, семинаров.

V. Критерии оценки качества.

1. Качество обучения/воспитания.
2. Учебно-методическая активность учителя.
3. Соблюдение исполнительской дисциплины.
4. Позитивное отношение субъектов образования к ОУ через личность каждого учителя.
5. Высокие результаты деятельности и интенсивность труда.

VI. Схема оценки качества деятельности учителя, ориентированного на развитие результативности строится по схеме:

Критерий

Показатель оценки	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)

VII. Комментарии.

Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

1. Получение каждым сотрудником схемы оценки качества деятельности, утвержденной на Совете лица (Попечительском Совете) и педагогическом совете учреждения.
2. Изучение показателей, рефлексия и «подстраивание» вектора деятельности под критериальные составляющие.
3. Самооценка качества труда (в течение 1 недели; сроки строго регламентированы приказом по лицу).
4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня), заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения общественной комиссией при Попечительском Совете Фонда «Дарование».
5. Вынесение решения протоколно общественной комиссией по распределению средств стимулирующего характера.
6. Оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протоколно решения комиссией Попечительского Совета Фонда «Дарование» приказом по учреждению.

Критерий 1. Качество обучения/воспитания

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)												
1.	Результаты ЕГЭ по предмету не ниже итоговых годовых оценок (в %).	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма 63% для лицейстов Норма 25-30% для общеобразовательных классов При большем количестве учеников, улучшивших итоговый результат, добавляется +1б. (I)															
2.	Качественная успеваемость по предмету	Ниже 0 норма 1 выше 2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Норма</th> <th>Лицей</th> <th>Общеобраз.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I ступень</td> <td>65 – 70%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>II ступень</td> <td>57 – 60%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>III ступень</td> <td>65 – 70%</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table>	Норма	Лицей	Общеобраз.	I ступень	65 – 70%	50%	II ступень	57 – 60%	40%	III ступень	65 – 70%	55%			
Норма	Лицей	Общеобраз.																
I ступень	65 – 70%	50%																
II ступень	57 – 60%	40%																
III ступень	65 – 70%	55%																
3.	Призеры предметных олимпиад выше лицейского уровня (городские, областные, зональные, Всероссийские, дистанционные, международные)	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма (призеры) Лицей – 1б. Город – 2б. Область – 3б. Страна – 4б. I – (перспектива) +1б. для многократных призовых мест															
4.	Социальная активность учеников (лицей, город, область, страна): Участие во Всероссийских, международных конкурсах по предметным областям: конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх; конкурсах социальных проектов.	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма (призеры) Лицей – 1б. Город – 2б. Область – 3б. Страна – 4б. I – (перспектива) +1б. для многократных призовых мест															
5.	Благодарности и жалобы родителей и обучающихся по поводу качества преподавания и воспитательной работы		Норма: наличия жалобы – 0б. Отсутствие жалоб – 1б. Наличие благодарностей – 2б.															
6.	Работа по индивидуальному плану с обучающимися:		Наличие КТП, планов контрольных точек, протоколов промежуточной															

«Семейное образование» «Самообразование» «Ускоренное обучение»		аттестация – 2 балла			
--	--	----------------------	--	--	--

Критерий 2. Учебно – методическая активность учителя/классного руководителя:

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Продукт инновационной деятельности: - научно – методическая статья, электронная презентация; выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности, открытые мероприятия и уроки.	Ниже нормы – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1 ю.(перспективное развитие, РМІ)	2б. - научно – методическая статья/электронная презентация 1б. – выступление на педагогическом совете 1б. – работа в семинарах и мероприятиях; 2б. – руководство творческой группой или направлением.			
2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (модифицированные и другие виды программ, КТП, программы пилотных классов, годовой самоанализ деятельности, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение).	Ниже нормы – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1 б.(перспективное развитие, РМІ)	<ul style="list-style-type: none"> • Утвержденная на всех уровнях учебной/воспитательной программы – 1б. • КТП – 1б. • Качество программы пилотного класса, утвержденное кафедрой – 1б. • Годовой самоанализ деятельности – 1б. • Внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок – 1б. 			
3.	Анализ воспитательной работы классного руководителя по итогам года с проблемным подходом	Нет проблемного анализа – 0б. Наличие проблемного анализа – 1б.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие проблемного анализа воспитательной работы у классного руководителя 			
4.	Наличие классного руководства	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1б.(перспективное развитие, РМІ)	Каждому высококвалифицированному учителю – классное руководство.			

Критерий 3. Соблюдение исполнительской дисциплины

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	РМІ(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Профильная работа классного руководителя по курированию правонарушений;	Ниже – 0б. Норма – 2б. При профилактических локальных мероприятиях – 1б.	Отсутствие правонарушений – 2б. Наличие постановки на лицейский учет – 1б. Постановка на учет в детской комнате милиции – 0б. Интенсивная работа с правонарушениями +1б.			
2.	Недопустимость опоздания на урок;	Норма -отсутствие – 1б. Наличие опозданий – 0б.	Наличие опозданий учителя и учеников - серьезное нарушение культуры ОУ			
3.	Наличие организационного рабочего места ученика (доска, чистота, дневники, тетради, дежурство в классе и лицее), записи оценок в дневники учеников учителем – предметником.	Отсутствие рабочих мест в полном пакете – 0б. Наличие организационных условий высокого уровня – 1б.	Норма: урок начинается с четко организованного рабочего места ученика, осуществление записи оценок за урок учителем.			
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение журналов)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше нормы – 2б.	Под высоким уровнем понимается четкость, профессиональная грамотность и быстрота (своевременность исполнения).			

Критерий 4. Позитивное отношение родителей учеников и Попечительского Совета к труду учителя.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	РМІ(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)

				администрацией)	деятельности (самооценка)	комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Организация и проведение внеклассных мероприятий на параллели классов, общешкольных, классных дел, включая досуговые.	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	0– неучастие в мероприятиях и организацией досуга детей 1 - случайные, невыстроенные в единую систему воспитания. 2 – системная организация воспитательной работы с привлечением родительской общественности.			
2.	Привлечение родителей к участию в основных мероприятиях целевых воспитательных программ лицея	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие участия родителей в программах воспитания – 0б. Наличие претензий со стороны родителей – 0б. Норма – участие в родительских комитетах, собраниях, общественных делах, клубах самоуправления через отзывы родителей внешней жизни ОУ – 1б. Родители возглавляют конкретное дело, ведут мастер-класс и т.д. ведут на общественных началах секции, кружок – 2б.			
3.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж лицея у обучающихся, родителей, общественности (акции, встречи, тематические собрания, субботники, праздники микрорайона, города; работа со	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Пассивность – 0б. Норма – 2 – 3 мероприятия за кварталный период – 1б. Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события,			

	школами и садами – партнерами.		подтвержденные документально – 2б.			
--	--------------------------------	--	------------------------------------	--	--	--

Критерий 5. Высокие результаты деятельности и интенсивность труда.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	PMI(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Ведение экспериментальной работы	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие экспериментальной официально оформленной работы на уровне лица – 0б. Проведена (зарегистрирована) экспериментальная работа на предметной кафедре или через экспериментальную площадку – 1б. Участие в двух и более направлениях экспериментальной работы – 2б.			
2.	Наличие авторских программ	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие – 0б. Норма – наличие программы – 2б. Внедрение в другие среды +2б. (акт внедрения).			
3.	Проведение открытых уроков (кроме аттестации)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Норма – 1 – 2 мероприятия в год Более + городского или областного уровней – 2б.			
4.	Участие учителя в Интернет – проектах и конкурсах, использование Интернет – ресурсов; использование	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Неиспользование информационных технологий – 0б. Норма – 1б. (1 – 2			

	интерактивной доски		показателя по выбору) Выше – 2б. – постоянное применение современных средств обучения, демонстрация опыта, наличие программного материала.			
5.	Создание электронных учебных пособий (презентации, тесты, учебники и т.д.)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие программного продукта – 0б. Наличие электронных материалов внутреннего (лицейского) содержания – 1б. Наличие электронных материалов, признанных на конкурсной основе (городской, региональный или иной уровень) – 2б.			
6.	Интенсивный педагогический труд, дающий наибольшую производительность (степень напряженности: большая нагрузка, внутреннее продуктивное совмещение должностей)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Меньше ставки – 0б. Норма – 1 ставка 2 ставки и больше – 2б. (нагрузка приравнивающаяся к 40 часам).			

2.2. Принципы подхода к формированию критериев качества труда управленческого персонала ОУ (директора, зам.директора по УР, ВР, зав.кафедрами).

Принцип 1. Обеспечение устойчивого режима инновационной деятельности ОУ в рамках реализации среднесрочных программ и программ развития ОУ (2005 – 2008г.г.):

«Моделирование образовательных технологий для одаренных детей на основе рабочей концепции одаренности РФ»; «Развитие непрерывной системы поддержки одаренной молодежи в условиях межсекторного социального партнерства» (2007 – 2008г.г.); «Моделирование образовательных технологий развития одаренности на основе формирования витагенного опыта обучающихся» (2008 – 2011 г.г.); «Реализация годовой МД темы и подходов к изменению содержания образования»

Принцип 2. Создание управляющих механизмов в ОУ по вхождению в инновационный комплексный проект модернизации образования Томской области.

Для административного состава.

Критерий 1. Ведение мониторинговых исследований в ОУ зам. директора по УР.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Мониторинг повышения квалификации педагогов (обобщение опыта через публикации, сертифицированное участие в семинарах)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг в наличии имеется, аналитическое сопровождение и выводы – 1б. Предложены рекомендации по улучшению качества работы – 2б.			
2.	Мониторинг достижений обучающихся (итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы и т.д.)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие – 0б. Своевременность представления сравнительного мониторинга – 1б. Наличие предложений по совершенствованию работы с обучающимися – 2б. Выдаваемые нормы стандарты качества деятельности зам.директора.			
3.	Мониторинг инновационных процедур в ОУ (в т.ч. качества образования по Поташнику)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие – 0б. Своевременное качественное представление мониторингов с аналитическим сопровождением – 1б. Предложены рекомендации по улучшению качества работы сотрудников ОУ – 2б.			

Критерий 2. Управление инновациями ОУ в рамках кратко- и среднесрочных программ развития.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Анализ и планирование образовательного процесса в режиме управления развитием ОУ через программы	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие анализа и плана – 0б. Наличие анализа и планирования управленческих процедур по руководству развитием ОУ – 1б.			

			Наличие рекомендаций участникам инноваций – 2б.			
2.	Сопровождение управленческими решениями процесса реализации программ развития	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Несвоевременное принятие управленческого решения – 0б. Своевременное сопровождение инновационных этапов развития управленческими решениями – 1б. Курирование и проверка инновационных программ педагогов (по экспертной карте инновационных разработок) – 2б.			

Критерий 3. Организация культуры альтернативного педагогического менеджмента.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	PMI(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива в повышении своего профессионализма.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Нарушение принципов корпоративной культуры зам. директора – 0б. Создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе через организацию педагогических сообществ – 1б. Позитивные результаты ведения направления в организационной корпоративной культуре – 2б.			
2.	Выявление личностной значимости педагога для повышения профильного уровня всего ОУ и его структурных подразделений.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Не выявлен и представлен как позитивный опыт одним педагогом – 0б. Выявлен и позиционирован 1 педагог в год как образец в рамках корпоративной культуры – 1б. Осуществлены менеджерские процедуры по продвижению позитивного опыта 1 педагога в год на уровне выше лицейского			

			(муниципальный, областной, региональный) – 2б.			
3.	Уровень мотивации педагогов на успех в контексте корпоративной культуры	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мотивации педагогов (нет инициативы) – 0б. Наличие 1 педагога, мотивированного на обобщение его личного вклада в педагогическое корпоративное пространство – 1б. Позиционирование корпоративной культуры ОУ педагогом на уровне выше лицейского (муниципальный, областной, региональный) – 2б.			

Критерий 4. Интенсивность труда и расширение функционала (руководство и осуществление практической деятельности комиссий, советов, консилиумов и др. структурами).

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	PMI(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Качество деятельности структурных подразделений	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие управленческих решений, рабочего ритма структурного подразделения – 0б. Ведение документации, ритмичное функционирование структурного подразделения, обеспечивающее комфортные условия участников образовательного процесса – 1б. Внесение инициатив по совершенствованию деятельности структурного подразделения – 2б.			
3.	Внутреннее совмещение функционала и смежных общественных поручений (курирование предпрофильной подготовки 9-х классов к педсовету, проведение исследовательской и проектной деятельности педагогов – новаторов (по инициативе педагога)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие поручений, оснований – 0б. Курирование одного направления – 1б. Курирование 2-х и более направлений – 2б.			

Для зам.директора по ВР

Критерий 1. Сформированность системы воспитательных мероприятий.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Организация воспитательных мероприятий по программно-целевому принципу	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Нет мероприятий – 0б. Одно мероприятие в месяц – 1б. 2 и более мероприятия в месяц – 2б.			
2.	Организация системы ключевых дел	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Нет мероприятий – 0б. Одно мероприятие в месяц – 1б. 2 и более мероприятия в месяц – 2б.			

Критерий 2. Сформированность детского самоуправления.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Организация и функционирование системы органов самоуправления	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Еженедельное заседание			
2.	Деятельность детских клубов, кружков	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие 5 клубов (кружков)			
3.	Деятельность детских общественных объединений	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие 3-х объединений (школа I ступени, школа II ступени, школа III ступени)			

Критерий 3. Обеспеченность условий самоопределения педагогов в позиции воспитателя.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Методическая работа по проблемам воспитания (МО классных)	Ниже - 0 Норма – 1	МО классных руководителей 1 раз в четверть, педсовет – 1 раз в год,			

	руководителей, педсоветы, мастер-классы, открытые воспитательные акции и т.д.)	Выше - 2	мастер-класс 1 раз в месяц			
2.	Обучение педагогов как воспитателей в системе повышения квалификации	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	3 человека ежегодно			
3.	Участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах воспитательной направленности.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Обязательное участие каждого воспитателя в 9-х направлениях за год			
4.	Подготовка методических сборников	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 раз в год			

Критерий 4. Актуализированность воспитательного потенциала окружающей среды.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	PMI(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Социальное партнерство с семьей в сфере воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Заседание родительского актива 1 раз в четверть.			
2.	Социальное партнерство с другими образовательными учреждениями в сфере воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	4 образовательных учреждения			
3.	Социальное партнерство с другими общеобразовательными институтами в сфере воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2				

Критерий 5. Мониторинг воспитательного процесса.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	PMI(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Личность школьника как главный показатель эффективности процесса воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Тестовая диагностика личного роста школьника (начало года, конец года)			

2.	Детский коллектив как условие развития личности школьника	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Изучение уровня развития детского коллектива (начало года, конец года)			
3.	Профессиональная позиция педагога как условие развития личности школьника	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Диагностика профессиональной позиции педагога как воспитателя (раз в год).			
4.	Программное обеспечение процесса воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие концепций, программ, планов воспитателя в ОУ.			

Критерий 6. Актуализированность процесса коллективообразования в классах.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Участие классов в школьных делах, акциях, мероприятиях.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 раз в месяц			
2.	Организация КТД в классе	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 раз в месяц			
3.	Организация и функционирование самоуправления и системы поручений в классе.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 неделя – Совет класса 2 неделя – Классное собрание 3 неделя – Час общения 4 неделя - КТД			

Зам.директора по АХЧ

Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Своевременное обеспечение работников ОУ предметами, необходимыми для нормальной деятельности лица	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие на складе необходимых материалов			

2	Подготовка и проведение текущего ремонта здания и опрессовки отопительной системы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное приобретение необходимых материалов; получение акта на опрессовку не позднее 15 мая текущего года, проведение ремонта с составлением соответствующего акта - не позднее 20 июля текущего года			
3	Экономия тепло-, водо- и энергоресурсов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременная подача показаний приборов в снабжающую организацию, анализ и принятие необходимых мер по экономии.			
4	Своевременное прохождение обучения по электро- и теплобезопасности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие просроченных протоколов проверки знаний (а также – протоколов проверки знаний у электромонтёра и сантехника)			
5	Обеспечение в рабочем состоянии СИЗ и пожаротушения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Своевременная поверка СИЗ, перезарядка огнетушителей, приобретение новых; отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций			
6	Проведение инвентаризации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Ведение технических паспортов кабинетов с отражением в них всех перемещений; принятие под ключ помещений в конце учебного года с составлением соответствующего акта			
7	Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и своевременное устранение нарушений			
8	Работа в соответствии с 223-ФЗ, 44-ФЗ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное и качественное выполнение пунктов требований законодательства и предоставления документации			

Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

Критерий 1. Диагностическая деятельность педагога-психолога.

№	Показатель	Оценка	Выдаваемые нормы стандарта качества	РМІ(+,-, перспектива)	Фактическое	Итоговый балл
---	------------	--------	-------------------------------------	-----------------------	-------------	---------------

		деятельности в баллах	деятельности учителя	(заполняется администрацией)	значение деятельности (самооценка)	(общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Диагностика детей, поступающих в первый класс (уровень готовности к школе)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
2.	Диагностика познавательного уровня и психологического развития интеллекта учащихся 2-го класса	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
3.	Диагностика познавательного уровня и психологического развития интеллекта четвероклассников при поступлении в среднее звено:	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
4.	Ежегодный пролонгированный мониторинг по профилизации обучения лицеистов среднего звена:	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б..			
5.	Ежегодный пролонгированный мониторинг (входной) лицеистов среднего звена (9-ые классы):	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б..			
6.	Ежегодный пролонгированный мониторинг (завершающий) лицеистов-выпускников (11-ые классы):	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б..			
7.	Проведение мониторинга по профильному обучению для ГНМЦ	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
8.	Проективные методики и диагностическое обследование по запросу	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие диагностики – 0 б. Диагностика и обработка данных, наличие интерпретации – 1			

	Психолого-педагогическое сопровождение по профессиональному, личностному и жизненному самоопределению		б. Выполнение в полном объеме и в соответствии с социальным запросом – 2 б.			
--	---	--	---	--	--	--

Критерий 2. Консультативная деятельность педагога-психолога.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	<p>Работа с учащимися</p> <p>Консультации при индивидуальном запросе.</p> <p>Консультирование по вопросам планирования карьеры (самоопределения)</p> <p>Консультирование по проблемам профилизации обучения</p> <p>Консультирование по проблемам развития памяти и внимания</p> <p>Консультирование по проблемам профилактики стрессовых состояний (адаптация, подготовка к экзаменам, зачетам, защитам, публичным выступлениям)</p> <p>Консультирование по проблемам межличностного взаимодействия</p> <p>Консультирование по подготовке к ЕГЭ лицеистов III ступени обучения</p> <p>Консультирование по вопросам социализации личности лицеистов</p> <p>Консультирование по развитию творческого и интеллектуального потенциала</p>	<p>Ниже - 0</p> <p>Норма – 1</p> <p>Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.</p> <p>Наличие положительной динамики – 1 б.</p> <p>Высок. результативность – 2 б.</p>			
2.	<p>Работа с родителями</p> <p>Проведение тематических родительских собраний и по запросам классных руководителей</p> <p>Консультации по индивидуальному запросу.</p> <p>Консультирование по проблемам набора в первый класс</p>	<p>Ниже - 0</p> <p>Норма – 1</p> <p>Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.</p> <p>Наличие положительной динамики – 1 б.</p> <p>Высок. результативность – 2 б.</p>			

	<p>Консультирование по результатам психодиагностических исследований.</p> <p>Консультирование по проблеме адаптации лицеистов I, II и III ступеней обучения (младшие школьники, среднее звено, старшеклассники)</p> <p>Консультирование по курсу «Развитие и коррекция понятийного и структурно-динамического мышления дошкольников»</p> <p>Консультирование по вопросам профильного обучения в лицее.</p> <p>Консультирование по программе «Шесть шляп мышления»</p> <p>Консультирование по вопросам социализации личности детей</p> <p>Консультирование по проблемам межличностного взаимодействия</p>					
3.	<p>Работа с педагогами</p> <p>Консультация педагогов по результатам психодиагностических обследований I, II и III ступеней обучения (мониторинги)</p> <p>Консультация педагогов по личным проблемам</p> <p>Консультирование по разрешению конфликтных ситуаций.</p>	<p>Ниже - 0</p> <p>Норма – 1</p> <p>Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.</p> <p>Наличие положительной динамики – 1 б.</p> <p>Высок. результативность – 2 б.</p>			
4.	<p>Составление аналитических материалов по заказу администрации</p> <p>Консультирование педагогов и зав. кафедрами по проблемам профильного обучения</p> <p>Консультирование по программе «Шесть шляп мышления»</p> <p>Консультирование психологов ДОУ и ОУ г.Томска по вопросам диагностической, развивающей и коррекционной работы.</p>	<p>Ниже - 0</p> <p>Норма – 1</p> <p>Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.</p> <p>Наличие положительной динамики – 1 б.</p> <p>Высок. результативность – 2 б.</p>			

	Консультирование тьютеров и классных руководителей ПСИРО по психолого-педагогическим проблемам лицеистов. Консультирование по вопросам стратегии междисциплинарного обучения в учреждении					
--	--	--	--	--	--	--

Критерий 3. Обучающая, развивающая и коррекционная деятельность педагога-психолога.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	«Человековедение» «Шесть шляп мышления» «Этика поведения» «Этика поведения» «Основы социализации личности» «Основы социализации личности» «Уроки СОРТ» «Уроки СОРТ» «Все о стрессе» (Тематическое консультирование) «Психология критического мышления» Мотивация на 100% (Тематическое консультирование)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Репродуктивный уровень – 0 б. Адаптивный уровень – 1 б. Творческий уровень – 2 б.			

Критерии преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров кафедры художественно-эстетического обучения и дополнительного образования

Показатель стимулирования деятельности	Оценка деятельности педагогических работников	Примерные нормы качества деятельности педагогических работников кафедры	Самооценка деятельности педагогических работников	Оценка деятельности (заполняется администрацией)	Итоговый балл
Высокие результаты образовательной деятельности и качество выполняемых работ					
Сохранность контингента	0 баллов	Контингент уменьшается			
	1 балл	Контингент сохраняется			
Высокий уровень подготовки обучающихся	0 баллов	Учащиеся имеют низкие оценки			
	1 балл	Учатся на «хорошо» и «отлично»			
Инновационная деятельность					

Участие в реализации инноваций создании продуктов инновационной деятельности	0 баллов	Не участвует в инновациях			
	1 балл	Участвует в реализации инноваций			
Разработка инновационных образовательных программ и учебно-методической продукции	0 баллов	Не участвует в инновациях			
	1 балл	Разрабатывает инновационный продукт			
Высокая общественная и социальная активность, воспитательная деятельность					
Организация и проведение творческих отчетов классов, сольных концертов учащихся	0 баллов	Работа не ведется			
	1 балл	Проведение творческих отчетов классов			
	1 - 2 балла	Проведение сольных концертов учащихся			
Организация деятельности Класс специального инструмента и индивидуальная работа с обучающимися	0 баллов	Работа не ведется			
	1 балл	Работа ведется систематически			
Благодарности общественности, родителей и обучающихся	0 баллов	Благодарностей не имеется			
	1 балл	Благодарности имеются			
Результативное участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, конференциях, олимпиадах (по уровням)	0 баллов	Не участвуют			
	1 - 2 балла	Школьный и Районный			
	2 - 3 балла	Городской и Областной			
	3 - 4 балла	Всероссийский и Международный			
Учебно-методическая работа (по уровням)	0 баллов	Не участвует			
	1 - 2 балла	Школьный и Районный			
	2 - 3 балла	Городской и Областной			
	3 - 4 балла	Всероссийский и Международный			
Участие в культурно- просветительских мероприятиях, повышающих имидж учреждени (концерты, конкурсы, фестивали т.д.) (по уровням)	0 баллов	Не участвуют			
	1 - 3 балла	Школьный и Районный			
	2 - 4 балла	Городской и Областной			
	3 балла	Всероссийский и Международный			
Персональное участие в профессиональных конкурсах и концертах, представление	0 баллов	Не участвует			
	1 - 3 балла	Школьный и Районный			
	2 - 4 балла	Городской и Областной			

профессиональной компетентности (по уровням)	3 балла	Всероссийский и Международный			
--	---------	-------------------------------	--	--	--

2.3. Принципы подхода к формированию критериев качества труда непедагогических работников (бухгалтер, библиотекарь, водитель, инженер ТЦ, тех.персонал, лаборант).

Принцип 1. Ориентация на выявление персональных качеств заинтересованности сотрудников в высоком результате собственного труда, обеспечивающего продуктивность деятельности ОУ в целом.

Принцип 2. Стимулирование труда (дифференциация) непедагогических работников определяется степенью профессионализма (качеством выполненных объемов, обеспечивающих инновационный процесс ОУ и комфортность пребывания в учебном процессе всех субъектов образования).

Непедагогические работники.

Должность – Водитель.

Критерий. Высокая продуктивность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, эстетического состояния транспорта.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Норма – исправное состояние не меньше 2 ед. (всего 3 ед. средств в ОУ)			
2.	Обеспечение безопасной перевозки сотрудников ОУ, отсутствие ДТП	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие ДТП – норма Своевременное прохождение тех.осмотра транспортных единиц и положительное заключение можно оценивать как выше нормы (при условии с первого раза, без замечаний)			
3.	Отсутствие замечаний по качеству квартальной работы, удовлетворение потребностей в перевозке товарно-материальных ценностей и доставка документов.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Плановая бесперебойная работа со всеми структурными единицами: бухгалтерией, администрацией, творческими группами (разово) до 17:00, далее только с распоряжения директора.			
4.	Комфортное в соответствии с санитарными нормами содержание	Ниже - 0 Норма – 1	Акт ежемесячно (зам.директора по АХЧ).			

	гаража	Выше - 2				
--	--------	----------	--	--	--	--

Критерии для инженера ТЦ

Критерий 1. Обеспечение инновационного образовательного процесса

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМЦ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Публичный доклад об информационном сопровождении инновационного процесса в ОУ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	1 раз в 3 мес.			
2	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения дистанционных форм олимпиад, игр, конференций через Интернет	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	2 раза в 3 мес.			
3	Процент вовлечения учителей в активное использование технических средств обучения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	60% активности			
4	Своевременная и качественное составление базы данных выпускников по ЕГЭ, тестовым экзаменам		1 раз в год (по заданному графику)			
5	Информационное сопровождение работы детских органов самоуправления и управляющего совета ОУ		ежемесячно			
6	Работа в соответствии с 223-ФЗ, 44-ФЗ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное и качественное выполнений пунктов требований законодательства и предоставления документации			

Критерий 2. Открытость и доступность информации об обеспечении инновационной материальной базы

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМЦ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Размещение опубликованного	Ниже – 0	1 раз в год			

	публичного отчета об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности ОУ на сайте лица	Норма – 1 Выше – 2				
2	Обновление материалов сайта	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	2 раза в месяц			
3	Обеспечение образовательного процесса лицензионным ПО	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	100%			
4	Расширение сети партнерских отношений и поиска нестандартных решений для развития инженерной службы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Аналитическая справка за квартал. Норма – сохранение партнерских отношений			
5	Отсутствие неисправной техники и простоев в работе копировальных аппаратов	Ниже – 2 Норма – 1 Выше – 0	2 единицы техники в месяц в состоянии ремонта, 10% рабочего времени простой копировального аппарата			

Критерий 3. Темпы роста материально-технической базы

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	PMI(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Качество работы локальной вычислительной сети ОУ	Ниже – 2 Норма – 1 Выше – 0	3% рабочего времени – отказ в обслуживании			
2	Качество музыкального сопровождения мероприятий ОУ	Ниже – 2 Норма – 1 Выше – 0	7% рабочего времени – сбой			
3	Количество обслуживаемых единиц техники (компьютеров, технических средств обучения, периферийной техники, копировальных аппаратов)	Ниже – 0 Норма – 1 Более 50 – 2 Более 75 – 3 Более 100 – 4	50 единиц техники на человека			
4	Темп роста МТБ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	5% в год (по формуле $(T2/T1-1)*100\%$, T1 – количество единиц техники на начало периода, T2 – на конец)			

Критерий бухгалтера.

Критерий 1. Высокая производительность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	PMI(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Начисление заработной платы сотрудников.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременное перечисление зар.платы на лицевые счета сотрудников.			
2.	Контроль отражения приказов в таблице	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие ошибок в таблице.			
3.	Сдача налоговой отчетности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по срокам налогового кодекса.			
4.	Сдача статистической отчетности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по срокам Статистического управления			
5.	Сдача оперативной отчетности в Управление образования	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по срокам Управления образования			
6.	Формирование журнал – ордера №6, карточек по НДФЛ, ЕСН, карточек-справок	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – 5 первых рабочих дней месяца, следующего за отчетным.			
7.	Состояние индивидуальных справок по зар.плате сотрудников.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма - отсутствие жалоб со стороны сотрудников.			
8.	Информационная помощь сотрудникам по вопросам зар.платы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма - отсутствие жалоб со стороны сотрудников.			
9.	Ежемесячное составление списков в Сбербанк на зар.плату и аванс	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременная перечисление зар.платы на лицевые счета сотрудников.			
10.	Осуществление сверки остатков по счетам баланса с налоговым органом.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолженности			
11	Работа в соответствии с 223-ФЗ, 44-	Ниже – 0	Своевременное и качественное			

	ФЗ	Норма – 1 Выше - 2	выполнений пунктов требований законодательства и предоставления документации			
--	----	-----------------------	--	--	--	--

Критерий главного бухгалтера.

Критерий 1. Высокая производительность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМИ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Контроль за качеством работы сотрудников бухгалтерии.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – работа без замечаний со стороны Управления образования, Департамента финансов, администрации МОУ Академического лицея.			
2.	Формирование ж/о №4 «Расчеты с поставщиками»	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолженности по поставкам товаров, услуг.			
3.	Оприходование, списание, перемещение материальных ценностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – соответствие персонального подотчета с фактическим местом хранения МЦ			
4.	Сдача бухгалтерской отчетности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – до 15 числа			
5.	Контроль выполнения договорных отношений с поставщиками услуг	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолженности			
6	Работа в соответствии с 223-ФЗ, 44-ФЗ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное и качественное выполнений пунктов требований законодательства и предоставления документации			

Критерии заведующего кафедрой художественно-эстетического воспитания и дополнительного образования

Показатель стимулирования деятельности	Оценка деятельности настройщика	Примерные нормы качества деятельности настройщика	Самооценка деятельности настройщика	Оценка деятельности (заполняется администрацией)	Итоговый балл
--	---------------------------------	---	-------------------------------------	--	---------------

Высокие результаты деятельности и качество выполняемых работ					
Сохранность контингента	0 баллов	Контингент обучающихся на кафедре уменьшается			
	2 балла	Контингент обучающихся на кафедре сохраняется			
Высокий уровень организации учебного процесса и подготовки обучающихся	0 баллов	Условия не созданы, большинство учащихся имеют низкие оценки и замечания			
	2 балла	Созданы благоприятные условия для обучения, большинство обучающихся учатся на «хорошо» и «отлично»			
Высокая общественная и социальная активность, воспитательная деятельность					
Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (концерты, конкурсы, фестивали и т.д.)	0 баллов	Мероприятия не проводятся			
	5 баллов	Мероприятия регулярно проводятся			
Благодарности общественности (общественных организаций и иных учреждений), родителей и обучающихся	0 баллов	Благодарностей не имеется			
	2 балла	Благодарности имеются			

Критерий библиотекаря

Критерий 1. Обеспечение сотрудниками библиотеки культуры и сопровождения инновационной деятельности педагогов и учащихся ОУ.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Привлечение фондов библиотек «Академическая», ОДЮБ, ГНМЦ для более полного раскрытия тематических выставок и выполнения справок, рефератов и докладов.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 1 библиотека, выше нормы- 3 и более			
2.	Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы по витажной педагогике, междисциплинарному обучению, педагогике одаренности.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 60% от списочного состава читателей			
3.	Проведение библиотечных уроков в форме компьютерной	Ниже нормы-0	Норма – 8,			

	презентации по темам: «Город, в котором мы живем», «Архитекторы Томска», «Томск театральный», «Памятники Томска», «Легенды о Томске», «Русские писатели в Томске».	Норма- 1 Выше - 2	выше нормы- 9 и более			
4.	Проведение практических семинаров для школьных библиотекарей на базе библиотеки Академического лицея	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 1, выше нормы- 2 и более			
5.	Участие во всех мероприятиях, проводимых Академическим лицеем, городским научно-методическим центром, библиотекой им. А.С.Пушкина, Областной детско-юношеской библиотекой.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 2, выше нормы 3 и более			
6.	Продолжение обучения в проблемно-творческих группах № 2.и № 3 проекта «Сетевая организация по внедрению новых информационных технологий в деятельность школьных библиотек», реализуемого в рамках федеральной экспериментальной площадки Академии повышения квалификации по проблеме «Освоение и внедрение в практику деятельности школьных библиотек электронных каталогов»	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 2 сообщения, выше нормы- 3 и более			
7.	Повышение профессионального мастерства за счет освоения новых технологий.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 1 программа, выше нормы – 2 и более			
8.	Составление и пополнение электронного каталога всех публикаций статей и работ сотрудников Академического лицея.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше нормы-2	Норма – 50 статей, выше нормы – более 50			
9.	Продолжить работу по внесению в электронный каталог справочно-методической и художественной литературы в программе «MARK-SQL» и электронный каталог на учебники в программе «Excel».	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше нормы-2	Норма – 150 изданий, выше нормы- более 150			
10	Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше нормы-2	Норма- 20 справок, выше нормы- более 20			
11	Работа в соответствии с 223-ФЗ, 44-ФЗ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное и качественное выполнение пунктов требований законодательства и предоставления документации			

Критерии оценки секретаря – руководителя

1. Высокая продуктивность деятельности

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Своевременная сдача отчетов в вышестоящие органы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по определенным срокам			
2.	Выполнение распоряжений директора, администрации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременное выполнение распоряжений			
3.	Рассылка, доставка документации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременная доставка документации			

Критерии оценки делопроизводителя

1. Высокая продуктивность деятельности

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Содержание в порядке личных дел сотрудников, трудовых книжек, папок с документами, приказов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – порядок в документации			
2.	Своевременная подготовка справок, отчетов в Пенсионный фонд и другие выше стоящие органы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по определенным срокам			

Обслуживающий персонал.

Критерии настройщика пианино и роялей кафедры художественно-эстетического образования и дополнительного образования

Показатель стимулирования деятельности	Оценка деятельности настройщика	Примерные нормы качества деятельности настройщика	Самооценка деятельности настройщика	Оценка деятельности (заполняется администрацией)	Итоговый балл
Высокие результаты деятельности и качество выполняемых работ					
Высокое качество настройки и обслуживания инструментов	0 баллов	Низкое качество			
	2 балла + 2 балла за интенсивность	Высокое качество			

Оперативное и качественное выполнение работ по устранению технических неполадок	0 баллов	Невысокое качество			
	2 балла	Оперативное выполнение работ по выявлению и устранению возникших технических неполадок			
Подготовка инструментов к концертам, конкурсам, фестивалям	0 баллов	Инструменты не подготовлены			
	2 балла + 2 балла за интенсивность	Инструменты своевременно подготовлены и отвечают всем необходимым требованиям			

Критерий уборщицы служебных помещений.

Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны пед.состава и администрации			
2.	Обеспечение порядка на закреплённой территории	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХЧ			
3.	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отметка о возврате в журнале			
4.	Совмещение обязанностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Летнее время: помощь в текущем ремонте Уборка не закреплённой территории в случае чрезвычайной ситуации			

Критерий рабочего по мелкому ремонту.**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Своевременное выполнение заявок, отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников ОУ по качеству работы			
2.	Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отсутствие повторных заявок на данный объект			
3.	Совмещение обязанностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Летнее время: помощь при текущем ремонте здания			

Критерий электрика (техника).**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Своевременное выполнение заявок	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок			
2.	Осуществление проф. осмотра электропроводки и электроприборов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие возгораний, замыканий			
3.	Осуществление текущего ремонта электроинструмента (насос, дрель и т.д.), монтажа светильников, компьютерных линий и т.д.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию новых линий			

Критерий сторожа (ночного).**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение сохранности здания	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий – немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации			
2.	Обязательный приём-сдача смены	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	В начале и конце смены – обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтёра			
3.	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора лицея); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам.директора по АХЧ и вызовом соответствующих служб.			
4.	Совмещение обязанностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	В летнее время : помощь дворнику в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений; помощь в проведении текущего ремонта здания.			

Критерий слесаря – сантехника.**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны пед. состава и работников ОУ			
2.	Осуществление проф. осмотра сантехнического оборудования, своевременное устранение неисправностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие аварий по вине сантехника			
3.	Проведение текущего ремонта системы отопления	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Получение акта о проведении опрессовки не позднее 15 мая текущего года			

Критерий лаборанта (физики, химии).**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Соблюдение рабочего места и оборудования в надлежащем порядке	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременная уборка рабочего места, содержание оборудования в хорошем состоянии			
2.	Обеспечение учителей физики, химии необходимыми препаратами и приборами	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное обеспечение приборами и препаратами			
3.	Подготовка оборудования и препаратов к экспериментам	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременная подготовка оборудования			

--	--	--	--	--	--	--

Формула расчета качества трудовой деятельности.

Мах количество баллов самостоятельной оценки сотрудника -

Мах количество баллов административного решения методом РМІ – суммарно

Мах количество баллов, добавленных коллегиальным органом родительской общественности (Почетительским Советом) – 3б.



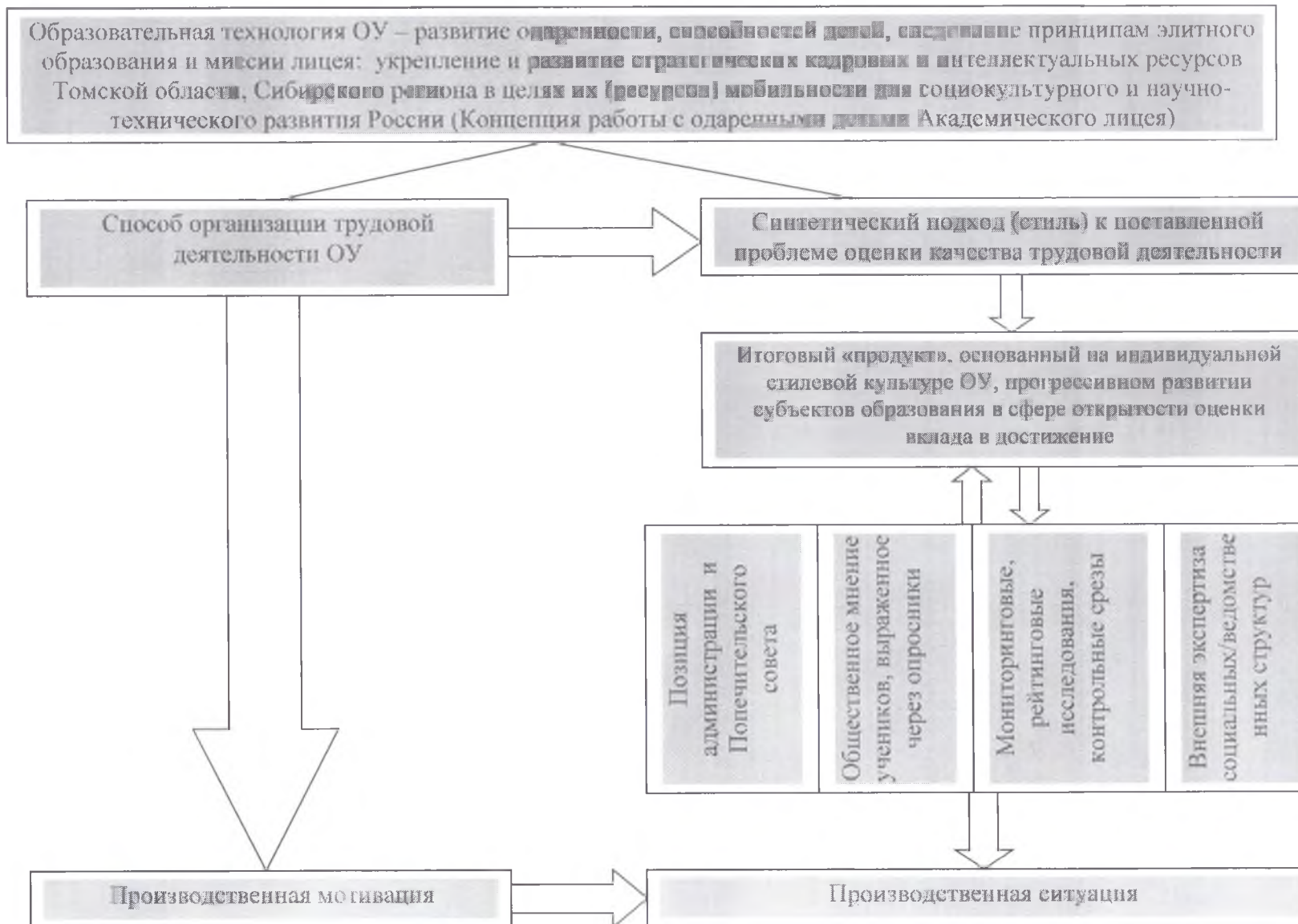
Коррелирующие баллы

Итого: мах количество баллов –

Формула:

$$\begin{array}{c} \circ \\ \triangle \end{array} = \text{число показателей критериев} * \text{количество баллов самооценки} + \text{коррелирующие баллы администрации и Совета} \\
 \text{общественности} = \text{результат в баллах качества работы (перевод в денежное достоинство)}.$$

Формирование подхода ОУ к качеству трудовой деятельности с учетом технологии обучения



Приложение 11.
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ Академическим лицеем г. Томска
Утверждено на рабочем собрании коллектива
протокол № 3 от «30» августа 2013

директор _____ И.Н. Тоболкина
председатель ПК _____ О.В. Князева

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 года № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска».

1.2. Установить, что реализация Положения об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат (кроме премий), премий, а также материальной помощи.

1.4. Размеры всех видов доплат, надбавок, премий, материальной помощи не должны превышать 80% размера оплаты труда руководителя учреждения (при этом не учитываются оплаты за совмещение: доплаты за педагогическую нагрузку и т.п.), устанавливаются приказом директора, фиксируются в трудовом договоре.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению «Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска».

2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада руководителя.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата заместителям руководителей и главным бухгалтерам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка:

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

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

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5. ПРЕМИИ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5.1. Для выплаты премии руководителю учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, который утверждается муниципальным правовым актом руководителя департамента образования администрации Города Томска.

Выплата указанной премии руководителю за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности, а так же за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии не допускается.

5.2. Начисление производится на основании заключения муниципального правового акта руководителя департамента образования администрации Города Томска о выплате руководителю учреждения премии по итогам работы.

5.3. Руководителю в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет) при условии добросовестной работы может выплачиваться единовременная премия.

Размер указанной премии не может превышать двух должностных окладов премируемого руководителя.

5.4. Неиспользованные средства премиального фонда могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

6. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются: ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.2. Выплата премий, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Общая сумма указанных премий, выплаченных заместителю руководителя, главному бухгалтеру в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных руководителю учреждения в течение того же финансового года.

6.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6.4 При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в выполнении учреждением целевых показателей.

6.5 Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

6.6 Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

6.7. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи указанным работникам, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

в отношении руководителя учреждения - департамент образования администрации Города Томска;

в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения - руководитель учреждения.

7.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Протокол №3

Общего собрания сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска

От 30 августа 2013 г.

Присутствовали: 100 человек

Председатель: О. В. Князева

Секретарь: О. В. Ремез

Повестка

О принятии нормативных документов:

1. Положение «О ФОТ в МБОУ Академическом лицее г. Томска»
2. Положение об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.
3. Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска.
4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска.

Слушали:

Председателя профсоюзного комитета О. В. Князеву.

Председатель ПК доложил членам педагогического коллектива о технологии нового начисления заработной платы, предполагающей качественное изменение отношения учителя к профессиональной деятельности по реализации новых стандартов общего образования, основанных на компетентном подходе, развитии инновационных направлений ОУ, индивидуализации обучения, развитию механизмов функционирования лицея на различных возрастных ступенях с использованием деятельностных форм.

О. В. Князева обратила внимание педагогического коллектива на то, что основная цель Положения – регулирование механизмов внедрения в ОУ новой системы оплаты труда, ориентированной на результативность и качество. Каждый учитель должен обратить внимание на качество образовательных услуг, понимать необходимость реформирования системы оплаты труда, быть готовым к самооценке собственной деятельности на основе критериев и показателей качества, введению мониторинговых исследований педагогического труда по аудиторной и неаудиторной нагрузке.

Председатель ПК рассказала о компенсационных выплатах учителям, определении порядка оплаты труда штатного персонала, об установлении стимулирующих выплат сотрудникам МБОУ Академического лицея.

По второму и третьему вопросам, выступила, главный бухгалтер Вагина Е. М., которая разъяснила изменения, произошедшие в оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера, а именно размер должностного оклада труда руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, а размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя. Затем Елена Михайловна рассказала о компенсационных выплатах, стимулирующих выплатах и премиях и материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

Выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБОУ Академического лицея состоят из базовой части (40%) распределяется пропорционально ученикочасам каждого протабелированного сотрудника.

Административно-общественная составляющая – есть часть стимулирующих выплат, которая распределяется комиссией, сформированной по определенному приказу.

Распределение стимулирующих выплат из средств субвенций среди педагогического коллектива происходит по трем направлениям:

-Составление заданий по «MaStEx»

- Реализация тестовых заданий высокоточных предметных мониторингов.

-Разработка инновационного организационно-методического продукта.

60% выплат из средств субвенций распределяются только среди предъявляющих продукт инновационной деятельности.

По четвертому вопросу выступила И. Н. Тоболкина, которая ознакомила педагогический коллектив с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска. Ирина Николаевна подчеркнула, что работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

1. Получение каждым сотрудником схемы оценки качества деятельности, утвержденной на Совете лицея.

2. Изучение показателей, рефлексия и «подстраивание» вектора деятельности под критериальные составляющие.

3. Самооценка качества труда.

4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня), заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения общественной комиссией при попечительском Совете Фонда «Дарование».

5. Вынесение решения протоколно общественной комиссией по распределению средств стимулирующего характера.

6. Оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протоколно решения комиссией Попечительского Совета Фонда «Дарование» приказом по учреждению.

И. Н. Тоболкина обратила внимание педагогических работников МБОУ Академического лицея на то, что главными критериями стимулирующих выплат являются: качество обучения, уровень социальной адаптации обучающихся, эффективность и результативность учебной и методической работы для каждого учителя.

В связи с представленной информацией предлагаем принять Положение «О ФОТ в МБОУ Академическом лицее г. Томска»: Положение об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера; Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска; Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска.

Голосование: «За» -100 человек: «Против» -нет. «Воздержались»-нет

Решение: принять

1. Положение «О ФОТ в МБОУ Академическом лицее г. Томска»

2. Положение об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

3. Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска.

4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г. Томска

Председатель ПК



О. В. Князева

Секретарь



О. В. Ремез



Handwritten text in Cyrillic script, including the word 'Правительство' (Government).

Handwritten text in Cyrillic script, possibly a signature or name.