

ПРИНЯТО

решением Управляющего
Совета
МАОУ СОШ № 28
г. Томска
Председатель
Управляющего Совета

Н.А. Шемохина
Протокол № 12
от «02» 09 2024 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников
МАОУ СОШ № 28
г. Томска

Протокол № 1
от « 02 » 09 2024
г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МАОУ СОШ №28
г.Томска

Е.А. Земская
Протокол № 15
от «02» 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МАОУ
СОШ № 28 г Томска

Е.Ю. Насонова
Приказ № 163
от «02» 09 2024 г.

Положение**о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 28 г. Томска****1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАОУ средней общеобразовательной школы № 28 г. Томска (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы, введении новых ФГОС.

1.2 Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 28 г. Томска характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 28 г. Томска разработано в соответствии:

- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 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»,
- постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулируемыми вопросы оплаты труда;
- постановлением администрации Города Томска от 31.10.2019 № 1086 «О внесении изменений в отдельные муниципальные правовые акты муниципального образования «Город Томск»»;
- постановлением администрации г. Томска от 25.07.2022 № 658 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации город Томска»;
- постановлением администрации г. Томска от 03.08.2022 № 741р «О внесении изменений в отдельные постановления департамента образования администрации Города Томска.

1.3 Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам школы за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, заданных новыми ФГОС, высокое качество работы, напряжённость труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.4 Общий объём всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы школы.

1.5 Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.7 При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам школы и выплату материальной помощи.

1.8 Настоящее Положение действует с 02.09.2024 года и действует до замены его новым положением.

2. Виды материального стимулирования

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

- надбавки стимулирующего характера;
- премии;

Премии выплачиваются:

2.3.1. за достижения высокой результативности в работе, за успешное выполнение наиболее важных и сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника на период её выполнения;

2.3.2. за высокое качество организации образовательного процесса – ежемесячно, с **учётом фактически проработанного времени в отчётный период**, в соответствии с результатами работы каждого работника школы показателям качества их работы, определённых данным Положением, с учётом результатов работы в предшествующий период. Данный вид премий устанавливается на следующий период в соответствии с набранными баллами за прошедший период, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников МАОУ СОШ № 28 г. Томска;

- 2.3.3. в связи с празднованием Дня Учителя, Дня старшего поколения, 23 февраля, 8-го марта, Нового года;
- 2.3.4. в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет.

3. Формирование фонда стимулирования школы

3.1 Формирование фонда стимулирования школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

3.2. Фонд стимулирования школы формируется из следующих источников:

- часть основного фонда оплаты труда школы на стимулирующие выплаты из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования;
- фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ из внебюджетных средств, из доходов от платных услуг;

IV Порядок, условия и размер стимулирующих выплат

4.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения) учреждений устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в пункте настоящего Положения, и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

4.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.3. К надбавкам стимулирующего характера **педагогических работников** относятся:

4.3.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой

степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности.

4.3.2. **Педагогическим работникам** устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающего со слова «**Заслуженный**» в **размере 5 000 рублей**;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающего со слова «**Народный**» в **размере 6 000 рублей**;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности **ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в размере 300 рублей**;

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

4.3.3. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с п. 5.10. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации города Томска, утвержденного постановлением администрации города Томска от 31.05.2010 №488.

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
За стаж работы библиотечным работником	5-10 лет	Стаж работы в должности библиотекаря	695,00
	10-15 лет		940,00
	15-20 лет		1080,00
	20-25 лет		1355,00
	Свыше 25 лет		1560,00

4.3.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
За наличие квалификационной категории	I категория	Наличие документального подтверждение квалификационной категории	1350,00
	Высшая категория		2025,00

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3.5. Работникам учреждения устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
Вознаграждение за классное руководство	2-4-ые классы	Выполнение функций классного руководителя	2000,00
	6-8, 10-е классы		2500,00
	1, 5, 9, 11 классы		3000,00
За классное руководство в классах для обучающихся с ОВЗ	2-4-е классы	Выполнение функций классного руководителя	2400,00
	6-8-е классы		3000,00
	1, 5, 9-е классы		3600,00
Дополнительное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета	Наличие классного руководства в 1-11 классах	Выполнение функций классного руководителя	5000,00

и при условии, что количество учащихся в классе равно двадцати пяти, в коррекционных классах при условии, что количество учащихся в классе равно двенадцать. В случае увеличения (уменьшения) количества учащихся в классе размер данного вознаграждения изменяется пропорционально количеству учащихся. Дополнительное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета выплачивается в указанном размере, без учета количества обучающихся.

4.3.6. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
За стаж работы (выслугу лет) в образовательном учреждении	3-5 лет	Педагогический стаж работы в ОУ	600,00
	5-10 лет		800,00
	10-25 лет		1000,00
	Свыше 25 лет	Педагогический стаж работы в ОУ и не получающие пенсию по выслуге лет	1000,00

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается 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.

4.3.7. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров):

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат
За индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров)	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12	На основе тарификации
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	34,99	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	37,82	
	I квалификационная категория	40,86	
	высшая квалификационная категория	43,89	
	ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37	
	ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86	

4.3.8. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу с детьми со сложными дефектами речи:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат
За работу с детьми со сложными дефектами речи	высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87	На основе тарификации
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,2	
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77	
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49	
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	34,04	
	I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	36,77	
	высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	39,5	
	ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	42,63	
	ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	45,77	

4.3.9. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу в специальных (коррекционных) классах в соответствии:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат
За работу в специальных (коррекционных) классах	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12 за 1 час	На основе тарификации в данном классе
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52 за 1 час	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11 за 1 час	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97 за 1 час	
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	34,99 за 1 час	

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	37,82 за 1 час	
	I квалификационная категория	40,86 за 1 час	
	Высшая квалификационная категория	43,89 за 1 час	

4.3.10. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в пункте 4.4.7., 4.4.8, 4.4.9. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.3.11. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка пропорционально отработанному времени (рассчитывается от нагрузки) за проверку тетрадей:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты за 18 часов (руб)	Фактор, обуславливающий получение выплат
За проверку тетрадей	1-4 классы, русский язык и литература, математика, геометрия, алгебра, алгебра и начало анализа, решение текстовых задач, повторим и систематизируем школьный курс математики, теория и практика написания сочинений, вероятность и статистика	1000,00	Регулярная проверка тетрадей
	Астрономия, физика, химия, биология, география, история, иностранный язык, обществознание	500,00	

4.3.12. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за статус молодого учителя:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
За молодого учителя	Диплом До 28 лет	до 1 года	2000,00
		1 – 2 год	3000,00
		2 – 3 лет	4000,00

4.3.13. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за статус молодого педагога:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
За молодого педагога	Диплом До 28 лет	Трудоустройство не позднее 3-х месяцев	1000,00

4.3.14. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Размер (руб.)
Надбавка за классность водителя – I класс	Наличие классности	720,00
Надбавка за классность водителя – II класс	Наличие классности	290,00

4.3.15. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Размер выплаты (руб.)	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
За заведование кабинетом	За заведование учебным кабинетом, спортивным залом	500,00	Содержание помещения в соответствии с нормами и требованиями
	За кабинеты повышенной опасности, библиотеку	700,00	
	За мастерские За музей «Боевой и трудовой славы»	1000,00	
	За заведование тиром	3000,00	

4.3.16. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство методическими и предметными объединениями, творческими группами:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Размер выплаты (руб.)	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
За руководство методическим объединением, предметным объединением, творческой группой	Наполняемость МО от 1-5 человек	1000,00	Своевременное представление отчетов, руководство объединением
	Наполняемость МО от 6-10 человек	1500,00	
	Наполняемость МО 11 человек и более	2000,00	

4.3.17. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за преподавание профильных предметов в профильных классах:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности за преподавание в одном классе	Размер выплаты за один класс (руб)	Фактор, обуславливающий получение выплат
За преподавание в профильных классах	Математика	1000,00	Преподавание по углубленной программе предметов в старшей школе
	Информатика	800,00	
	Литература	800,00	
	Физика	800,00	
	Обществознание	800,00	
	Биология	800,00	

4.4. К надбавкам стимулирующего характера работникам относятся ежемесячные выплаты за почетное звание:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер (руб.)
За значок «Почетный работник»	Награждение значком	Наличие звания «Почетный работник»	2000,00
За значок «Отличник народного просвещения»	Награждение значком	Наличие звания «Отличник народного просвещения»	2000,00
За звание «Заслуженный учитель»	Присвоение звание	«Заслуженный учитель»	5000,00
За звание «Народный учитель»	Присвоение звание	«Народный учитель»	2000,00

4.5. К надбавкам стимулирующего характера **работников** относятся следующие ежемесячные выплаты:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности
1.	За руководство профсоюзной организацией	2000,00	Руководство профсоюзной организацией
2.	За организацию работы в рамках различных автоматизированных информационных систем (за одну базу)	2000,00	Своевременное заполнение базы
3.	За организацию дотационного питания обучающихся, оформление документов и отчетов	4000,00	Качественная организация дотационного питания, своевременная сдача отчетов
4.	За работу с официальным сайтом школы, группами ВК, ОК, Телеграмм-канал	2000,00	Наполняемость в соответствии с требованиями, своевременный сбор, выставление, удаление и обновление информации
5.	За организацию работы по проведению медицинских осмотров работников школы, оформление листов нетрудоспособности	1000,00	Организация своевременного прохождения медицинских осмотров работниками школы, заполнение листов нетрудоспособности
6.	За военно-учетную работу	1000,00	Постановка на учет, снятие с учета сотрудников, заполнение базы ВУБ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности
7.	За ведение и оформление архива	2000,00	Регулярная работа с архивом школы
8.	За дополнительное оформление внутренней и внешней территории школы	2000,00	Регулярная работа, направленная на оформление территории школы
9.	За организацию работы и руководство психолого-педагогическим консилиумом	2000,00	Методическая работа при организации процесса обучения детей с ОВЗ, своевременное оформление документов ППК
10.	За ведение табеля учета рабочего времени Списочный состав до 25 человек Списочный состав свыше 26 человек	1000,00 3000,00	Ежедневное ведение табеля учета рабочего времени, своевременная сдача табеля в бухгалтерию
11.	За работу со сторонними организациями дополнительного образования при организации внеурочной деятельности в средней и старшей школе	2000,00	Работа со сторонними ОУ при организации внеурочной деятельности
12.	За организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	2000,00	Работа по профилактике ДТП
13.	За качественное обеспечение работы локальной сети	2000,00	Бесперебойная работа локальной сети
14.	За фотосъемку школьных мероприятий	1000,00	Качественное и своевременное проведение фотосъемки
15.	За выпуск школьной электронной газеты «Про100 школьник»	1000,00	Выпуск газеты не реже одного раза в месяц
16.	За работу с электронным информационным стендом	500,00	Регулярное обновление информации
17.	За работу секретарем педагогических советов	300,00	Ведение протоколов педагогических советов Возложение обязанностей приказом директора школы
18.	За работу секретарем Управляющего совета	300,00	Ведение протоколов Управляющего совета Возложение обязанностей приказом директора школы
19.	За работу секретарем Наблюдательного совета	300,00	Ведение протоколов Наблюдательного совета Возложение обязанностей приказом директора школы
20.	За работу секретарем совещаний при директоре	500,00	Ведение протоколов Возложение обязанностей приказом директора школы
21.	За обеспечение электробезопасности в школе	2000,00	Обеспечение электробезопасности в школе
22.	За организацию и проведение муниципальных и сетевых площадок муниципальной образовательной сети	1000,00	За организационную работу и проведение
23.	За организацию работы в школьных музеях, проведение экскурсий, праздников, квестов для жителей микрорайона	2000,00	Привлечение обучающихся к работе в школьных музеях
24.	За увеличение предельной наполняемости групп учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога	2000,00	Увеличение предельной наполняемости групп учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога
25.	За работу с системой видеонаблюдения	500,00	Качественное содержание системы видеонаблюдения
26.	За обеспечение качественного технического состояния транспорта	1000,00	Исправное техническое состояние транспорта
27.	За контроль по аттестации работников школы	3000,00	Контроль своевременного прохождения аттестации сотрудниками школы
28.	За работу по организации дежурств администрации и педагогического персонала, контроль исполнения обязанностей дежурного персонала	300,00	Подготовка графика дежурства, контроль исполнения графика

№ п/п	Наименование выплаты	Размер (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности
29.	За работу координатором одного из направлений образовательной или воспитательной деятельности (за одно направление)	1000,00	Организация работы координатором
30.	За работу техническим специалистом при проведении ВПР, ВСОШ, ГИА, мероприятий, проводимых на базе школы	1000,00	Работа техническим специалистом
31.	За работу в проблемно творческих группах	500,00	Работа в ПТГ
32.	За организацию «Линейки – 222»	500,00	Организация «Линейки-222»
33.	За работу не входящую в функциональные обязанности	2000,00	Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности
34.	За обеспечение безопасности и антитеррористической защищенности в ОУ	6000,00	Обеспечение антитеррористической безопасности учреждения
35.	За работу секретарем ППК	1000,00	Ведение протоколов ППК Возложение обязанностей приказом директора школы
36.	За организацию Центра экологического образования	3000,00	Работа по организации и функционированию центра
37.	За организацию Центра этнографического образования	3000,00	Работа по организации и функционированию центра

4.6. Премии работникам учреждения (за исключением АУП), устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются на учебный год, или время выполнения порученного объёма работ с ежемесячной выплатой в размере до 3-х должностных окладов.

4.7. Размер премий конкретного работника школы, указанных в п.4.5. настоящего Положения, может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

4.8. Премирование работников школы проводится:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер (не менее указанной суммы)
За эффективность труда	Результативность и эффективность работы	Служебная записка заместителей директора	Единовременно	1000 рублей
К юбилейной дате сотрудника	Юбилей	50,55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет	Единовременно	10 000 рублей
К праздничной дате	Наличие праздничной даты	День учителя	Единовременно	1000 рублей
		Новый год		1000 рублей
		День защитника Отечества (23 февраля)		1000 рублей
		Международный женский день (8 марта)		1000 рублей

4.9. В случае увеличения объёма фонда оплаты труда размер премии может быть увеличен.

4.10. Оставшиеся средства распределяются по **критериям эффективности профессиональной деятельности** работников за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

4.11. Премия, указанная в п.2.3.2. настоящего Положения, устанавливаются работнику в соответствии критериям эффективности профессиональной деятельности для каждой категории работников, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.12. Премия работникам школы, указанная в п.2.3.2. настоящего Положения, не начисляется (депремирование) в случае наложение дисциплинарного взыскания на работника школы в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде. Премия стимулирующего характера работникам школы выплачивается уменьшенной на 40 % в случае наложение дисциплинарного взыскания на работника школы в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде.

5. Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям

Оцениваются по балльной системе. С нефиксированным баллом (выделенная сумма денег делится на общее количество баллов и определяется стоимость одного балла, затем умножается на количество баллов и тем самым определяется сумма стимулирующих выплат). Работы учителей предметников подаются только по направлению своей предметной деятельности и как классный руководитель. Специалисты подают по направлению своей деятельности (логопед, социальный педагог, психолог, руководитель детской организации). Расчет размеров надбавки стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяц, четверть, полугодие, год) для учета динамики эффективности работы.

5.1. Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)				
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	1 3
2	Заполнение посещаемости/успеваемости/ДЗ в СГО	ежемесячно	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	0,5
3	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	1
4	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11х классов	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	наличие выпускников 11х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	2
5	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	Положительная динамика – 1 балла Стабильное состояние – 0,5 б. Отрицательная динамика – 0 б.	1 0,5
6	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)	Школьный этап: охват учеников по каждому классу отдельно: '-75% - 0,05 б. -от 76 до 90 %; - 0,1 б. - более 91% - 0, 15 б. берется до 8 ми классов с лучшими результатами Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,4 Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 0,1 Наличие обучающихся-победителей (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,4 Региональный этап - 0,7 Заклучительный этап - 1	1-0,1
7	Динамика качественной успеваемости по предмету	оценивается по итогам четверти	Положительная динамика - 4 балла Стабильное состояние – 2 б.	4 2

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
			Отрицательная динамика – 0 б.	
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
8	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	0,5 1 2 3
9	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
10	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
13	Руководство педагогической практикой	Разово	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	0,5 1,5 2 3
14	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	2 3

5.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)				
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	1 3

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
2	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	по факту проведения	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
3	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	0,5 1 2 3
4	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
5	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
8	Руководство педагогической практикой	Разово	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	0,5 1,5 2 3
9	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий				
10	Организация мероприятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, членов их семей по формированию инклюзивной культуры	1 раз в квартал	Количество, проведенных мероприятий (не 1-го мероприятия в полугодие)	3
11	Организация и проведение профилактической работы с обучающимися группы риска (по направлениям)	ежемесячно, по итогам месяца	Охват обучающихся в течении квартала, в зависимости от посещаемости (не менее 80% от группы риска)	1

5.3. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)				
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	1 3
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных	Разово	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х	1

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
	представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска		мероприятий в полугодие)	
3	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	по факту проведения	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	0,5 1 2 3
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
9	Руководство педагогической практикой	Разово	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	0,5 1,5 2 3
10	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся				
11	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	1 раз в полугодие, при наличии отчета	Положительная динамика или полное отсутствие	2
12	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	1 раз в полугодие, при наличии отчета	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	3
13	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	1 раз в полугодие, при наличии отчета	% вовлеченных, не менее	1,5

5.4. Критерии эффективности профессиональной деятельности социального педагога:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)				
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду)	1 3

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
			победители (за каждого обучающего/команду)	
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Разово	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
3	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	0,5 1 2 3
4	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
5	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
8	Руководство педагогической практикой	Разово	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	0,5 1,5 2 3
9	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся				
10	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	1 раз в квартал, при наличии отчета	Положительная динамика или полное отсутствие	2
11	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	1 раз в полугодие, при наличии отчета	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	4,5
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	1 раз в квартал, при наличии отчета	% вовлеченных	1,5

5.5. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности				
1	Наличие дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (программ), соответствующей современным требованиям	ежемесячно	Программа (программы) соответствует современным требованиям, ориентированна(ы) на одну из категорий детей (одаренные дети; дети, оказавшиеся в трудной жизненной	1

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
			ситуации, дети с овз или инвалиды)	
2	Эффективность реализации программ (оценка динамики), сохранность контингента и т.д.	ежемесячно	Наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов	1
3	Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	ежемесячно	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров ср в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	1
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	0,5 1 2 3
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
9	Руководство педагогической практикой	Разово	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	0,5 1,5 2 3
10	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий				
11	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы	Разово	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных	1
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	1 раз в полугодие, при наличии отчета	% вовлеченных, не менее	1,5

5.6. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-организатора:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по эффективности проведения мероприятий				

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1	Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (для обучающихся образовательной организации, муниципальных)	ежеквартально	ед.	1
2	Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	ежеквартально	наличие	1
3	Обеспечение безопасного проведения мероприятий	ежеквартально	наличие	1
4	Использование современных педагогических технологий при проведении мероприятий	ежеквартально	наличие	1
5	Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах	ежеквартально	участие/призовое место/победа	1
6	Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри	ежегодно	наличие	4
7	Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методобъединениях	ежеквартально	наличие	1
8	участие в создании информационно-образовательной среды ОО	ежемесячно	наличие	1
9	работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа образовательной организации	ежемесячно	наличие	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
10	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	0,5 1 2 3
11	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
12	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
13	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
15	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	1 2

5.7. Критерии эффективности профессиональной деятельности методиста:

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты деятельности)				
1	Сопровождение педагогов по разработке и реализации образовательных программ, методических разработок, проектов, мониторингов (до 2)	ежемесячно	ед.	2
2	Разработка и проведение системы мониторинга образовательных результатов в организации	ежеквартально	наличие	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства				
4	Очное транслирование опыта практических результатов	ежемесячно,	Независимо от количества:	0,5

№ п/п	Показатель	Период назначения	Критерий	Балл
	своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	по итогам месяца	Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2 3
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	ежемесячно, по итогам месяца	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	ежемесячно, по итогам месяца	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	2 3 4
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	Разово, по итогам конкурса	-участие; -лауреат; -победитель	3 4 5
9	Наставничество	Разово	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	1 2
3. Критерии по социально значимой деятельности, сопровождение				
10	Сопровождение педагогов по разработке страниц - сайтов/ наличие методических страниц, публикация информации об образовательных событиях и др.(до 2)	ежемесячно	ед.	1
11	Сопровождение педагогов организации по разработке методических продуктов, дидактических средств, проектов, подготовка педагогов к конкурсам профессионального мастерства (до 2)	ежемесячно	ед.	2

5.8. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников категории прочих педагогических (воспитатель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЗР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тьютор):

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Эффективность проведения микроисследований различных проблем по соответствующему направлению	Наличие мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов микроисследований с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем, включенность в процесс решения данной проблемы	За каждое микроисследование – 2 балла
2.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий, выступление на конференции, семинаре, «круглом столе», педагогическом совете школы, МО, за опубликованную работу в сборнике статей	Высокое качество проведенного мероприятия	Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл
3.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства	Документальное подтверждение	Победитель – 5 балла Призер – 4 балла Участник – 3 балл
4.	Эффективное участие в организации и проведении образовательных событий по направлению своей деятельности, конкурсов, викторин, игра на параллели	Высокое качество проведенного мероприятия	Помощь классным руководителям при подготовке и проведении

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
	классов, деловых игр, бесед, тренингов, экскурсий, акций, общешкольных дел, включая досуговые, в рамках реализации Программы воспитания школы; участие в реализации целевых программ воспитания, социализации, профориентации, волонтерства, дополнительного образования (с представлением отчета на сайте школы)		общешкольных событий – 1 балл Самостоятельное проведение события – 2 балла За системное участие в реализации целевых программах воспитания, социализации, дополнительного образования за отчетный период – 3 балла + 3 балла за призовые места (разово по итогам программы)
5.	Размещение методических материалов, разработок, рекомендаций на официальном сайте школы	Количество подготовленных и представленных материалов на официальном сайте	За каждый представленный материал – 1 балл
6.	Проведение консультаций с педагогическими работниками (индивидуальных и групповых), с родителями /законными представителями обучающихся в течение месяца	Количество проведенных консультаций с педагогическими работниками (с фиксацией в Книге консультаций)	Свыше 10 консультаций – 3 балла 6-9 консультаций – 2 балла 1-5 консультаций – 1 балл
7.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.9. Критерии эффективности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Качественное ведение установленной документации по учету кадров, связанных с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников	Наличие и системное ведение полного комплекта установленной документации; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений и по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное внесение соответствующей информации в различные АИС о работниках школы и обучающихся школы	Оперативное и системное внесение соответствующих сведений в АИС; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений и по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное составление установленной отчетности	Своевременное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений и по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений (копирование, брошюрование, ламинирование печатных материалов, печать аттестатов и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

5.10. Критерии эффективности профессиональной деятельности специалиста по закупкам

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, работ, услуг для нужд школы Своевременное заключение договоров по закупкам малого объема и регистрация в функционале "Электронный магазин".	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков	За отчетный период – 2 балла

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
2.	Размещение извещений, документаций, протоколов, план-графиков закупок, планов закупок, экспертиз, сведений об исполнении и изменении контрактов в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства о закупках	Своевременное и в полном объеме размещение документации	За отчетный период – 2 балла
3.	Выполнение предписаний проверяющих органов, предоставления отчетности, запрашиваемой информации в установленный срок	Своевременное, оперативное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балл

5.11. Критерии эффективности профессиональной деятельности секретаря

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Качественная выдача академических справок	Наличие и системное ведение полного комплекта установленной документации; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное составление установленной отчетности	Своевременное, оперативное и системное составление установленной отчетности; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам плановых и внеплановых проверок	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (копирование, брошюрирование, ламинирование печатных материалов и до.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.12. Критерии эффективности профессиональной деятельности заведующего хозяйством:

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности	Наличие полного комплекта и качество ведения документов по ППБ; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями	За отчетный период – 2 балла
2.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы тепло-, водо- и энергоресурсов, создание системы экономного режима в рамках программы по энергосбережению	Наличие Программы по энергосбережению школы и к ней полного комплекта документов, четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями, экономия натурального потребления коммунальных услуг в % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, отсутствие перерасхода теплоресурсов, водоресурсов, энергоресурсов	За отчетный период – 2 балла
3.	Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН	Четкость и эффективность в работе МОП, создание качественной и эффективной системы санитарно-гигиенической уборки помещений школы и благоустройства	За отчетный период – 2 балла

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
		территории школы	
4.	Качественное ведение бухгалтерской отчетности	Наличие и системное ведение Журнала складского учета, наличие полного комплекта документов на материальные средства школы, четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам инвентаризации, своевременность списания материальных средств	За отчетный период – 2 балла
5.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.13. Критерии эффективности профессиональной деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы охраны труда и ТБ	Своевременное и качественное проведение инструктажей по безопасности труда и жизнедеятельности на рабочих местах согласно подчиненности; четкость и эффективность в работе данной системы, отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективная организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами	Четкость и эффективность в работе по контролю за выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и учебы	За отчетный период – 2 балла
3.	Качественное ведение отчетности по охране труда и ТБ	Наличие и системное ведение Журналов по охране труда и ТБ; наличие полного комплекта документов по охране труда и ТБ в соответствии с установленными формами и сроками; четкость и эффективность в данном направлении работы, отсутствие грубых нарушений по итогам смотров по охране труда и ТБ	За отчетный период – 2 балла
4.	Эффективное изучение и распространение передового опыта по охране труда и ТБ, пропаганда вопросов охраны труда	Оперативное доведение до сведения работников и обучающихся школы вводимых в действие новых законодательных актов и иных нормативных правовых актов по охране труда и ТБ, в т.ч. с использованием ресурсов официального сайта школы	За отчетный период – 1 балл
5.	Участие в работе педагогического совета, совещаний, конференций и других мероприятий	Выступления, публикации и т.д.	За отчетный период – 1 балл
6.	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	Разработка мероприятий	За отчетный период – 1 балл
7.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.14. Критерии эффективности профессиональной деятельности инженера по обслуживанию ЭВМ

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Качественное обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием современных средств ТСО, Интернета	Согласно запроса.	За отчетный период – 1 балл
2.	Разработка методических рекомендаций по применению в учебном процессе различных современных операционных систем, приложений, графических редакторов и других программ	Разработка методических рекомендаций	За отчетный период – 2 балла
3.	Внедрение в учебный процесс современных информационных технических устройств и разработка инструкций по работе с ними	Внедрение информационных технических устройств	За отчетный период – 1 балл
4.	Качественное обеспечение исправного технического состояния оборудования.	Исправное состояние	За отчетный период – 1 балл
5.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.15. Критерии эффективности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Содержание помещения в соответствии с требованиями и нормами	За отчетный период – 1 балл
2.	Активное участие в проводимых мероприятиях школы	Регулярное участие	За отчетный период – 1 балл
3.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.16. Критерии эффективности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Качественное обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и администрации.	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное обеспечение порядка на закреплённой территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках)	Наблюдение за исправным состоянием электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и заведующим хозяйством.	За отчетный период – 2 балла
3.	Полив и уход за цветами на закреплённых территориях	Регулярная поливка цветов	За отчетный период – 1 балл
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.17 Критерии эффективности профессиональной деятельности гардеробщика

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Качественный приём и хранение верхней одежды	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны родителей и администрации, отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся (в случае	За отчетный период – 2 балла

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
		кражи – своевременное принятие мер по обнаружению похитителя и украденных вещей); извещение администрации школы о нарушениях правил хранения вещей обучающихся.	
2.	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе отсутствия посторонних вещей и предметов на рабочем месте	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	За отчетный период – 1 балл
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.18. Критерии эффективности профессиональной деятельности вахтера, сторожа

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества школы на период дежурства	Отсутствие и серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу школы не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, за счет выхода из строя сантехнического оборудования)	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов школы на вахте на период дежурства	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля	За отчетный период – 2 балла
3.	Эффективная и качественная работа по ведению документации сторожа, вахтера	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.19 Критерии эффективности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по подготовке закрепленной территории к новой четверти, учебному году и др.	Отсутствие серьезных замечаний по итогам контроля	За отчетный период – 2 балла
3.	За качественную работу в особых условиях: в осеннее время – уборка листьев, в зимнее время – уборка снега, в весеннее время – борьба с талыми водами, в летнее время – покос травы	Отсутствие серьезных замечаний по итогам контроля	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.20. Критерии эффективности профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного технического и санитарно-гигиенического состояния автомобиля	Отсутствие задержек и простоя	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозки сотрудников, отсутствие замечаний, ДТП	Отсутствие ДТП, штрафов ГИБДД	За отчетный период – 2 балла
3.	Эффективная и своевременная работа по перевозке и сортировке товарно-материальных ценностей	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля	За отчетный период – 2 балла
4.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.21. Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП; своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников школы	За отчетный период – 2 балла
2.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.22. Критерии эффективности профессиональной деятельности слесаря-сантехника

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Эффективная и качественная работа по обеспечению бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП; своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников школы	За отчетный период – 2 балла
2.	Эффективное осуществление профилактического осмотра и текущего ремонта сантехнического оборудования	Бесперебойная работа сантехнического оборудования, минимальный срок введения в эксплуатацию вышедшего из строя оборудования	За отчетный период – 1 балл
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.23. Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтера)

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования электротехнической системы школы	Наличие полного комплекта и качество ведения документов по электробезопасности; четкость и эффективность в работе электротехнической системы, отсутствие и аварийных ситуаций и предписаний с грубыми нарушениями	За отчетный период – 2 балла

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
2.	Эффективное осуществление текущего ремонта электроинструмента, монтажа светильников и т.д.		За отчетный период – 1 балл
3.	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

5.24. Критерии эффективности профессиональной деятельности вожатого

№ п/п	Показатель	Значение показателя	Баллы
1.	Активность воспитательской деятельности	Количество обучающихся с которыми ведется работа	За отчетный период – 2 балла
2.	Систематическое проведение индивидуальной работы и групповых дополнительных занятий (кружковая работа и т.д.)	Индивидуальная работа – ежедневно; Кружковая- 1 час в неделю.	За отчетный период – 1 балл
3.	Использование педагогом современных (развивающих, исследовательских, проектных и др.) образовательных технологий в процессе обучения и воспитания	В целом система работы педагога основывается на современных образовательных технологиях. Педагог использует разработанную (собственную) и/или общественно признанную авторскую методику (технологию).	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла
4.	Соответствие условий организации воспитательного процесса современным требованиям	1.Образцовое содержание помещения, закрепленного за педагогом (групповая ячейка, кабинет, зал (спортивный, музыкальный)). 2.Проведение качественных занятий. 3.Отсутствие жалоб родителей.	За отчетный период – 2 балла
5.	Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 1 балла

VI. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

6.1. Сумма стимулирующего фонда оплаты труда приходящаяся на премирование работников школы в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности распределяется в следующем отношении: 70% педагогический и учебно-вспомогательный персонал, непосредственно участвующий в образовательном процессе, 30% прочий персонал (включая административно-управленческий). В случае **не достижения утвержденного уровня средней заработной платы педагогического персонала** сумма стимулирующего фонда оплаты труда распределяется в отношении, позволяющим достичь утвержденный уровень средней заработной платы педагогического персонала в отчетном периоде.

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

1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности, утвержденной Управляющим советом школы.
2. Изучение показателей, рефлексия.
3. Самооценка качества труда (в течение 3 дней).
4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня).

5. Вынесение решения о распределении средств стимулирующего характера протоколно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего фонда оплаты труда за высокие результаты и качество выполняемых работ.

6. Согласование протоколно проекта приказа о распределении средств стимулирующего характера профсоюзной организацией.

7. Издание приказа по школе.

8. Размер премии по результатам работы каждого работника школы в соответствии показателям качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, согласно пункту 5 данного Положения, разделить на общую сумму баллов, данной категории работников. В результате получается денежный вес каждого балла.
- Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.

9. Премии, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются по мере необходимости директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

VII. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь работникам учреждения может оказываться приказом директора согласно поданному работником заявлению, по согласованию с профсоюзным комитетом при условии наличия денежных средств в фонде.

7.2. Условия оказания материальной помощи:

№	Наименование выплаты	Фактор, обуславливающей получение выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер (руб.)
1.	Для приобретения путевки для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания	Документальное подтверждение заболевания	Подтверждающие документы	Один раз в год	5 000,00
2.	В связи с тяжелым и продолжительным заболеванием	Документальное подтверждение	Подтверждающие документы	Единовременно	6 000,00
3.	В связи с погребением близких родственников; в случае смерти самого работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи	Указанный случай	Подтверждающие документы	Единовременно	5 000,00 10 000,00
4.	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи	Порча имущества, пожар, кража, стихийное бедствие	Подтверждающие документы	Единовременно	10 000,00
5.	В связи со сложным материально-бытовым положением	Тяжелое материальное положение	Подтверждающие документы	Единовременно	4000,00
6.	При рождении ребенка	Рождение ребенка	Подтверждающие документы	Единовременно	3 000,00
7.	В связи с бракосочетанием	Бракосочетание	Подтверждающие документы	Единовременно	3 000,00