

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Законом РФ «Об образовании» (ст.32);
- Законом Томской области «Об образовании в Томской области» (ст.35);
- Постановлением Главы Колпашевского района от 28.08.2009 № 889 «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями)»;
- иными нормативными правовыми актами РФ, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда;
- Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».

Настоящее Положение регулирует выплаты премиального характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее – организация).

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

1.2. Положение является локальным нормативным актом организации, регулирующим порядок, условия и размер выплат премиального характера работникам организации за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость труда.

1.3. Размер премиальных выплат определяется личным трудовым вкладом каждого работника с учётом конечных результатов работы организации.

1.4. Оценка результатов деятельности работников организации определяет основания для дифференцированного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом качества и результатов деятельности работников организации.

1.5. Положение предусматривает единые принципы установления выплат премиального характера работникам организации, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.6. При наличии экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на выплаты премиального характера работникам организации.

1.9. Формирование премиального фонда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Предельные размеры стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений устанавливаются по согласованию с учредителем коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений.

1.10. Установление премий работникам организации производится после начисления всех прочих стимулирующих выплат, установленных п.1-7 Раздела 5 «Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».», в пределах установленной части премиального фонда оплаты труда соответствующих профессиональных квалификационных групп (Далее-ПКГ).

Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников (оценки качества работы) локальным актом организации создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы (далее – Комиссия по распределению премий), включающая представителя выборного профсоюзного органа учреждения, органа самоуправления общеобразовательного учреждения. Распределение премиальных выплат производится руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения Комиссии по распределению премий, в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

Перечень профессиональных квалификационных групп

Руководитель и заместители руководителя
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений
Должности, не относящиеся ни к одной профессиональной квалификационной группе
ПКГ «Педагогические работники» учителя
ПКГ «Педагогические работники» прочие педагогические работники
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1.11. К установленному размеру премий применяется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.12. Премияльные выплаты, исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

1.13. Начисление и выплата премий производится ежемесячно одновременно с начислением и выплатой заработной платы

2. Виды премиальных выплат

Работникам организации устанавливаются следующие премии:

- Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- Премия за выполнение особо важных и срочных работ.
- Премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг.
- Премия за качество выполняемых работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- - высокие результаты и качество выполняемых работ;
- - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий
- - иные критерии.

2.1. Порядок определения и выплаты премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.1.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается работнику организации в следующих случаях:

1) если его месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда МРОТ), установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области, в сумме необходимой доведения до МРОТ.

2) в случае приёма на работу по срочному трудовому договору на срок до 2 мес. не более 30 000,00 руб.

3) в случае приема на работу внешнего совместителя из группы ПКГ «Педагогические работники» не более 20 000,00 руб.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работнику по факту наступления события при достаточности премиального фонда оплаты труда на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий.

2.1.2. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливается работнику организации за качественную работу, выполнение должностных обязанностей на высоком уровне по итогам квартала, полугодия, календарного года, в следующих размерах :

Наименование ПКГ	Размер от фонда премии по итогам работы за квартал, полугодие, год, %
Руководитель и заместители руководителя	27
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	6
Должности, не относящиеся ни к одной профессиональной квалификационной группе	6
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	10
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	16
ПКГ Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	30
ПКГ Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	0

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачивается работнику по факту наступления события при достаточности премиального фонда оплаты труда на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий .

2.1.4. При установлении премии учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Документом, подтверждающим выполнение работником условий премирования, является представление непосредственного руководителя (главного бухгалтера, заместителя директора, директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей.

2.2. Порядок определения и выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования за выполнение особо важных и срочных работ, учитываются следующие критерии:

- достижения высокой результативности и качества в работе,

Выплаты премиального характера за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работнику ежемесячно по факту наступления события, на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий .

Документом, подтверждающим выполнение работником условий премирования, является представление непосредственного руководителя (главного бухгалтера, заместителя директора, директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей. Премирование работников за выполнение особо важных и срочных работ может осуществляться одновременно по нескольким пунктам, в этом случае размер выплат суммируется. Перечень, условия и размер премии отражены в нижеуказанной таблице.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Наименование выполняемой работы	Критерии оценки	Показатели деятельности	Размер стимулирующей выплаты,руб.
Уборка школьного двора	достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение чистоты школьного двора	2784,00
Заполнение данных на сайте bus.gov.ru	достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение наполняемости сайта	1600,00
Заполнение данных на сайте СГО	достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение наполняемости сайта	1600,00
Уборка туалетов	достижения высокой результативности и качества в работе	Содержание помещений в чистоте	1633,80
Организация работы по озеленению и благоустройству пришкольного участка	достижения высокой результативности и качества в работе	Выращивания рассады цветов, посадки цветов и ухода за ними	1105,00
Качественное художественное оформление мероприятий, праздничных колонн	достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение в течение месяца художественного оформления мероприятий, праздничных колонн	500,00

2.3. Премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг.

Ежемесячная премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг руководителя организации за каждый месяц определяется по результатам достижения результатов деятельности организации и качества предоставления образовательных услуг по показателям и индикаторам в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности организации и качества предоставления образовательных услуг муниципальными образовательными организациями Колпашевского района», на основании положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций МО «Колпашевский район».

Учредитель организации утверждает правовым актом долю отчислений в фонд стимулирования руководителя. Фонд оплаты труда для стимулирования руководителя организации (Ф (сш.) рук.) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Ф (сш.) рук.} = (\text{ФОТ N och} + \text{Ф дош.} + \text{Ф мест.}) * d,$$

где

ФОТ N och - основной фонд оплаты труда организации, включающий текущие расходы на оплату труда всех категорий работающих;

d - размер доли фонда оплаты труда (до 5%), установленный учредителем организации.

Доля отчисления в фонд стимулирования руководителя определяется учредителем в зависимости от планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат, надбавок, а так же порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается нормативным правовым актом органов местного самоуправления Колпашевского района. Конкретный размер премии за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг устанавливается пропорционально отработанному времени приказом руководителя организации.

Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

2.4. Премия за качество выполняемых работ.

2.4.1. Критерии, показатели и периодичность премиальных выплат за качество выполняемых работ производятся согласно Приложению 1 к настоящему Положению («Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы»).

2.4.2. Премия за качество выполняемых работ определяется следующими способами:

- премия в абсолютном денежном выражении;
- премия определяемая по бальной системе

2.4.3. Размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с критериями для отдельных категорий работников в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ.

2.4.4. Распределение премиальных выплат по способам определения и по соответствующим ПКГ персонала утверждается приказом руководителя организации.

2.4.5. Утверждение размера премии в абсолютном денежном выражении каждого работника и количества баллов по каждому работнику в части премии, определяемой по бальной системе, по каждому показателю относится к компетенции руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, базируется на данных регионального, областного, муниципального мониторингов качества образования.

2.4.6. Размер премии в абсолютном денежном выражении и количество баллов по каждому работнику утверждается приказом руководителя на триместр.

2.4.7. Оценка результатов деятельности каждого работника организации (Мониторинг профессиональной деятельности) проводится в соответствии с положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы в следующем порядке:

- в отношении бальной оценки деятельности на основании самоанализа работников по оценочным листам, которые составлены на основе таблиц (Приложение 1 к настоящему Положению),
- в отношении премий в абсолютном денежном выражении на основании представления непосредственного руководителя (главного бухгалтера, заместителя директора, директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей

2.4.8. Оценка результатов деятельности каждого работника организации производится не реже одного раза в триместр, а именно на 1 января, на 1 мая и на 1 сентября текущего года.

2.4.9. Уровень достижений результатов деятельности работников школы может выражаться суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

2.4.10. Стоимость одного балла исчисляется отдельно для каждой ПКГ работников.

2.4.11. Стоимость балла премиальных выплат исчисляется исходя из суммы, направленной на премиальные выплаты определенной ПКГ работников путем деления на сумму количества баллов полученную при сложении баллов всех работников в соответствии с оценочными листами данной ПКГ .

2.4.12. Общая сумма премиальных выплат, определяемых по бальной системе, отдельному работнику определяется в следующем порядке: сумма выплат для этой ПКГ работников делится на общее количество баллов, набранных работниками этой ПКГ за отчетный период, и умножается на общее количество баллов, набранных отдельным работником.

2.4.13. Стоимость одного балла премии по соответствующей ПКГ работников утверждается приказом руководителя ежемесячно в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ .

2.4.14. Отдельные пункты премиальных выплат согласно Приложения 1 к настоящему Положению выносятся в дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.4.15. Стоимость балла за отдельные пункты премиальных выплат вынесенных в дополнительное соглашение к трудовому договору исчисляются исходя из суммы, направленной на премиальные выплаты определенной ПКГ работников (полученной расчетным путем на начало триместра) путем деления на сумму количества баллов полученную при сложении баллов всех работников в соответствии с оценочными листами данной ПКГ и умноженной на количество баллов по конкретному пункту.

2.4.16. Стоимость балла за отдельные пункты премиальных выплат вынесенных в дополнительное соглашение к трудовому договору устанавливается на триместр.

2.4.17. Премиальные выплаты, исчисляются пропорционально отработанному работником времени

2.4.18. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику организации может быть снижен в случаях:

- Обоснованных жалоб родителей на действия сотрудников школы;
- Нарушений СанПиН, ТБ и ОТ;
- Несвоевременного составления и сдачи отчетов;
- Обоснованных замечаний по ведению школьной документации;
- За административное взыскание работнику за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и

приказов по школе выплаты стимулирующего характера могут быть сняты сроком до шести месяцев.

- Размер снижения определяется в соответствии с количеством баллов, установленных работнику по показателям оценки результативности профессиональной деятельности работников школы. За допущенное нарушение применяется снижение балла по данному показателю, либо полное депремирование.

3. Показатели качества образования для оценки результатов деятельности работников общеобразовательных учреждений

3.1. Оценка результативности профессиональной деятельности работников школы, при установлении премии оценивается деятельность работников (на основе оценки индивидуальных достижений обучающегося) по повышению качества результатов образования, их вклад в повышение качества образовательного процесса, их участие в развитии условий организации образовательного процесса.

3.2. Оценка результатов образовательной деятельности направлена на установление:

- степени соответствия уровня и качества общеобразовательной подготовки нормативным требованиям; установления степени сформированности социальных и личностно значимых компетентностей обучающихся;
- результатов учебно-методической, научно-методической работы, инновационной деятельности, уровня обобщения и представления педагогического опыта работников школы, результатов воспитательной деятельности.

Индивидуальные достижения обучающихся включают в себя:

- знания, умения и навыки;
- надпредметные понятия, позволяющие ориентироваться в социокультурном пространстве;
- показатели личностного развития (интеллектуальная, эмоционально-волевая, социально - нравственная сферы, сфера физического развития);
- компетентности (информационно-технологические, социально-трудовые, гражданские, профессиональные и пр.);
- общественнополезный социальный опыт и др.

Настоящим Положением оценивается работа по формированию портфолио достижений обучающихся и педагогов, учету учебных и внеучебных достижений обучающихся. Предполагается, что наряду с установленными на сегодняшний момент государственными формами свидетельств, организация может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений обучающихся.

3.3. При оценке качества образовательного процесса учитываются:

- уровень мотивации и учет интересов обучающихся;
- соответствие реализуемой образовательной программы государственным образовательным стандартам;
- осуществление рефлексии педагогической деятельности;
- использование средств диагностики уровня обученности и личностного роста, стимулирование обучающихся;
- реализация разноуровневого обучения и воспитания с учетом интересов, способностей и ценностных предпочтений обучающихся;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения и воспитания (здоровьесберегающие, ИКТ - технологии, коллективные формы и др).

3.4. Оценка условий организации образовательного процесса направлена на установление степени соответствия ресурсного обеспечения школы нормативным требованиям.

Условиями, обеспечивающими качество образовательного процесса, являются

- наличие педагогических кадров соответствующей квалификации, способных реализовывать цели и задачи, стоящие перед образовательным учреждением;
- наличие материально – технического, учебно-методического оснащения, информационно – технологического оборудования и др;
- оптимальное расходование финансовых средств;
- эффективное использование инновационной и экспериментальной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
І.ПКГ «Педагогические работники»				
І.Выплаты стимулирующего характера учителя-логопеда				
1.Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности				
1. Высокий уровень организации и деятельности логопедической службы.	1. Положительная динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи.	6 б		
	2. Подготовка детей к открытым мероприятиям, дням открытых дверей для родителей	5 б.		
	3. Качественное ведение документации	3 б.		
	4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов и т.д.).	4 б.		
За высокие результаты образовательной деятельности:				
1.Нормативно-правовое обеспечение воспитательно-образовательной деятельности.	1.Разработка и реализация дополнительных образовательных программ	2 б.		
2.Создание комфортных (благоприятных) условий для всех участников образовательного процесса.	1.Соблюдение требований и правил охраны труда и безопасности в воспитательно-образовательном процессе.	2 б.		
	2.Работа по совершенствованию содержания предметно-развивающей среды (динамика).	2 б.		
	3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	2 б.		
За сложность и качество выполняемых работ:				

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
1.Соответствие условий организации воспитательно-образовательного процесса современным требованиям.	1.Проведение занятий с детьми с ОВЗ. Работа по их реабилитации. 2.Наличие адаптивных образовательных программ для воспитанников с ОВЗ. 3.Обеспечение условий для квалифицированной коррекции отклонений в физическом и психическом развитии воспитанников. 4.Информационное обеспечение деятельности ОО через <ul style="list-style-type: none"> 4.1. СМИ (за каждое) 2 б. 4.2. представление информации на сайт школы (за каждое) 1 б. 4.3. ведение персонального сайта/личной странички на сайте образовательного портала 2б./1 б. 			
2.Реализация основной общеобразовательной программы.	1.Эффективное использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий (АМО, проектная деятельность, здоровьесберегающие технологии, ИКТ и др.). 2.Высокое качество проведенных в соответствии с планом мероприятий (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Исполнение главных ролей 2 б. 2.2. Исполнение второстепенных ролей 1 б. 2.3. Изготовление реквизита 1 б. 			
2.За профессиональный рост педагога:				
1.Повышение уровня квалификации педагога.	1. Самообразование (обучение на курсах повышения квалификации дистанционно в оцениваемый период).(за каждое) 2 б. 2. Посещение семинаров, мастер-классов, конференций на муниципальном, региональном и федеральном уровне. 1б			
2.Участие педагога в конкурсах, фестивалях, грантах разного уровня.	1. Результаты участия педагога в конкурсах, фестивалях разного уровня лично (победители, призеры). (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень 5 б. • Региональный уровень 3 б. • Муниципальный уровень 2 б. 2. Результаты участия педагога в конкурсах, фестивалях разного уровня с воспитанниками (победители/ призеры). (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный уровень очно/заочно 8/4 б. • Региональный уровень очно/заочно 6/3 б. • Муниципальный уровень очно/заочно 5/3 б. 			

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	3. Позитивная динамика участия педагога в конкурсах, фестивалях разного уровня лично или с воспитанниками. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Логопед года» и т.д.) (за каждое, в течении года) Призер Победитель	10 б. 15 б. 20 б.		
3.Обобщение педагогического опыта работы на разных уровнях.	1. Федеральный уровень. очно/заочно (за каждое) 2. Региональный уровень. очно/заочно (за каждое) 3. Муниципальный уровень. очно/заочно (за каждое)	7/3 б. 5 б. 3 б.		
4. Общий педагогический стаж работы	1. От 0 до 3 лет. 2. От 3 до 10 лет. 3. Свыше 10 лет.	1 б. 3 б. 5 б.		Дополнительное соглашение
5. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами муниципального уровня (за последние 3 года). (за каждое) 2. Награждение грамотами областного, федерального уровней (за последние 5 лет). (за каждое; грамота федерального уровня - бессрочно) 3. Наличие отраслевых званий, государственных наград. (за каждое)	3 б. 5 б. 7 б.		Дополнительное соглашение
3. За выполнение дополнительной работы, необходимой для образовательной организации:				
По представлению заместителя директора	1) Разовые поручения (за каждое) 2) Систематическое выполнение дополнительной работы	2 б. 6 б.		
2. Выплаты стимулирующего характера учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования				
1. ВЫПЛАТА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА				
1. Фактическая наполняемость класса превышает среднюю наполняемость классов в ОО	Фактическая наполняемость класса на 10% (и больше) превышает среднюю наполняемость классов в ОО	3 б.		
2. Обязательное участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ (за каждый уровень образования)	Перечень предметов определяется нормативными документами ДОО Томской области	3 б.		Дополнительное соглашение
3. Дополнительный объем работ	1. Дополнительный объем работы, связанный с исполнением административных обязанностей	10 б.		
	2. По представлению заместителя директора: 2.1. Разовые поручения (за каждое)	1 б.		
	2.2. Дежурство во время ГИА (ЕГЭ, ОГЭ) (ответственный в аудитории, вне аудитории) (за каждое)	2 б.		
	2.3. Систематическое выполнение дополнительной работы	4 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	3. Работа педагога в качестве наставника в целях развития профессиональных компетенций молодых специалистов	2 б.		
2. ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ				
1. Уровень обученности по результатам экзаменов по предметам, подлежащим обязательной сдаче в формате ЕГЭ и ОГЭ (весь год) (по результатам основного периода)	Абсолютная успеваемость 100%	3 б.		Дополнительное соглашение
2. Доля учащихся, получивших на государственной итоговой аттестации высокие результаты (за каждый предмет)	1. Качественная успеваемость учащихся по предмету: - показатель выше муниципального, регионального и федерального	7 б.		Дополнительное соглашение
	- показатель выше муниципального и регионального	5 б.		
	- показатель выше муниципального	3 б.		
	- показатель выше регионального	3 б.		
	- показатель равен муниципальному	2 б.		
	2. Наличие выпускников, сдавших экзамены на «5» (ОГЭ, за каждого)	1 б.		
3. Наличие выпускников, сдавших экзамены на 80 и более баллов (ЕГЭ, за каждого)	2 б.			
3. Наличие учащихся, принимающих участие в неакадемических предметных олимпиадах, творческих конкурсах (за каждого участника; коллективная работа оценивается как один участник)	1. Наличие победителей и призёров (не более 15 баллов по результатам заочных мероприятий): 1.1. На международном и федеральном уровнях: - очно/заочно	5 б./3 б.		
	1.2. На региональном уровне: - очно/заочно	4 б./2 б.		
	1.3. На муниципальном уровне очно или заочно	3 б.		
4. Наличие учащихся, принимающих участие в спортивных соревнованиях (за каждого участника в случае индивидуального участия; командное участие оценивается как один участник)	1. Наличие победителей и призёров: 1.1. На международном и федеральном уровнях (очно)	5 б.		
	1.2. На региональном уровне (очно)	3 б.		
	1.3. На муниципальном уровне (очно)	1 б.		
5. Результативность участия учащихся, воспитанников в научно-практических конференциях (за каждого участника, за исключением п.1; коллективная работа оценивается как один участник)	1. Наличие победителей и призёров: 1.1. На международном и федеральном уровнях: - очно/заочно	6 б./4 б.		
	1.2. На региональном уровне: - очно/заочно	4 б./2 б.		
	1.3. На муниципальном уровне: - очно/заочно	3 б./3 б.		
	1.4. За участие в конференции	2 б.		
	1. Наличие победителей и призеров: 1.1. На федеральном уровне	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
6. Результативность участия учащихся, воспитанников в академических олимпиадах (Всероссийская олимпиада школьников) (весь год)	1.2. На региональном уровне 1.3. На муниципальном уровне	7 б. 5 б.		
7. Результативность участия учащихся, воспитанников в иных академических олимпиадах: 5-6 классы, «Зубренок», «Олимпионик», олимпиада по окружающему миру и физической культуре и др.– за каждого участника (весь год)	1. Наличие победителей и призеров:			
	1.1. На федеральном уровне	8 б.		
	1.2. На региональном уровне	5 б.		
	1.3. На муниципальном уровне	3 б.		
3. ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ				
1. Реализация образовательной программы повышенного уровня.	1. Организация образовательного процесса в связи с переходом на Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС НОО, ООО, СОО)	1 б.		
	2. Написание АОП-ов в 10 дневный срок	1б за каждый		
	3. Написание СИПР-ов в 10 дневный срок	2б за каждый		
2. Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям	1. Образцовое содержание учебного кабинета:			Дополнительное соглашение
	1.1. Кабинет технологии	3 б.		
	1.2. Кабинет информатики	3 б.		
	1.3. Спортивный зал	3 б.		
	1.4. Кабинет химии	3 б.		
	1.5. Кабинет физики	3 б.		
3. Внеклассная работа по предмету	1.4. Учебный кабинет	1 б.		
	1. Проведение дополнительных мероприятий высокого качества по предмету на параллели (за каждое) муниципального или школьного уровня	2 б.		
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременность и полнота - подготовки отчетов (по предмету, по классу) (в течении года)	5 б.		
	- заполнения электронного журнала (регулярно)	5 б.		
	- качественное оформление рабочих программ по предмету (на начало учебного года)	5 б.		
5. Деятельность классного руководителя	1. Проведение открытых мероприятий на параллели, открытых классных часов муниципального или школьного уровня;	3 б.		
	2. Отсутствие неуспевающих (по итогам каждой четверти и учебного года)	1б.		
	3. снижение (отсутствие) количества пропусков уроков без уважительной причины.	1б.		
	4. Результативное участие класса, группы в социально значимых проектах, фестивалях, конкурсах (за каждое мероприятие): 4.1. Регионального (и выше) уровня			

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
		5 б.		
	4.2. Муниципального уровня	3 б.		
	4.3. Школьного уровня	2 б.		
	4.4. За участие	1 б.		
4. ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КАТЕГОРИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА				
1. Участие педагога в научно-методической деятельности.	1. Личное результативное участие учителя в творческой группе (на уровне ОО).	1 б.		
	2. Освещение в СМИ образовательных событий школы (авторство).	3 б.		
	3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (очно: выступление на курсах, семинарах, заседаниях РМО, подтвержденное документально) (за каждое).	2 б.		
2. Активное участие педагога в методической и экспертной работе	1. Руководство работой школьного методического объединения	5 б.		Дополнительное соглашение
	2. Работа педагога в качестве эксперта при проведении соответствующих мероприятий (за каждое).	1 б.		
3. Участие в профессиональных конкурсах.	1. Победитель или лауреат очных конкурсов: «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.д. на районном и других уровнях (за каждый уровень, весь год).	10 б.		
	2. Грантовая поддержка учителя на основе общественного признания (Лауреат премии Администрации Томской области), «Человек года», Победитель конкурсов в рамках ПНПО; получатель грантов общественных организаций и фондов и т.д.). (весь год).	10 б.		
	3. Победитель или лауреат очных профессиональных конкурсов, фестивалей:			
	3.1. Регионального (и выше) уровня	8 б.		
	3.2. Муниципального уровня	4 б.		
	4. Победитель или лауреат заочных конкурсов, фестивалей для педагогов (ТОИПКРО, РЦРО, ТГПУ)			
	4.1. Регионального (и выше) уровня	3 б.		
	4.2. Муниципального уровня	1 б.		
5. Победитель или лауреат иных заочных конкурсов, фестивалей для педагогов (не более 10 баллов)	0,5 б.			
4. Продолжительность педагогического стажа	1. Явно выражены результаты развития профессиональных навыков молодого специалиста - со стажем работы в данном ОО до 3 лет	2 б.		Дополнительное соглашение
	2. Общий педагогический стаж непрерывной работы: - от 3 до 5 лет	2 б.		
	- от 5 до 10 лет	3 б.		
	- от 10 и более лет	4 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
5. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б.		Дополнительное соглашение
	2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней и знаками и медалями областного уровней (бессрочно).	5 б.		
	3. Наличие грудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	7 б.		
	4. Наличие специальных званий, начинающих со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Образцовый коллектив».	10 б.		
	5. Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	10 б.		
3. Выплаты стимулирующего характера педагога-организатора				
1. Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности				
1. Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, социальных проектах и т.д.	Всероссийский, региональный, муниципальный уровень	1 б.		
2. Наличие обучающихся, принимающих участие в неакадемических предметных олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях (за каждого участника, за исключением п. 1; коллективная работа оценивается как один участник).	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие	2 б.		
	2. Наличие победителей и призеров (не более 30 баллов по результатам заочных мероприятий):			
	2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно	5 б.		
	2.2. На региональном уровне: очно/ заочно	3 б.		
3. Результативность участия обучающихся, воспитанников в научно-практических конференциях (за каждого участника, за исключением п. 1; коллективная работа оценивается как один участник)	2.3. На муниципальном уровне	2 б.		
	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие	2 б.		
	2. Наличие победителей и призеров:			
	2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно	7 б.		
	2.2. На региональном уровне: очно/ заочно	5 б.		
2.3. На муниципальном уровне	4 б.			
2.4. За участие в конференции		2 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
4.Высокий уровень проводимых мероприятий, в том числе совместных с УДОД		3 б.		
5. Реализация программы деятельности детской организации	Наличие реализуемой программы, плана деятельности и аналитических материалов.	2 б.		
6.Качественное ведение школьной документации.	Отсутствие обоснованных замечаний	2 б.		
7.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	Своевременное выполнение отчетов	4 б.		
2. ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ				
1. Деятельность классного руководителя	1. Качественное выполнение обязанностей классного руководителя по организации дежурства по школе, подготовке и проведению общешкольных мероприятий, классных родительских собраний.	5 б.		
	2. Результативное участие класса, группы в социально значимых проектах, фестивалях, конкурсах:			
	2.1.Регионального (и выше) уровня	5 б.		
	2.2. Муниципального уровня	3 б.		
	2.3.Школьного	2 б.		
	3. Своевременное предоставление планирования, отчетности и сведений о деятельности класса	3 б.		
	4.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта(очно)	6 б.		
3. ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КАТЕГОРИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА				
1. Участие педагога в исследовательских проектах, в том числе поддержанных грантами разного уровня, связанных с профессиональной деятельностью.	1. Участие в деятельности экспериментальных площадок	2 б.		
	2.Личное результативное участие учителя в творческой группе (на уровне ОУ, образовательного округа, района, города).	1 б.		
	3 .Наличие публикаций			
	3.1. Статья научно-исследовательского, проблемного характера, обобщение значимого педагогического опыта	6 б.		
	3.2.Освещение в СМИ образовательных событий	3 б.		
	3.3.Методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т.д.	2 б.		
	4.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (очно)	6 б.		
2.Активное участие педагога в методической и экспертной работе (на уровне ОУ,	1.Наличие значимых результатов (авторские разработки, публикации, проекты) работы методического объединения, возглавляемого педагогом (на уровне ОУ, образовательного округа, района, города).	2 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
образовательного округа, района, города, области).	2. Работа педагога в качестве эксперта при проведении соответствующих мероприятий	2 б.		
3. Участие в профессиональных конкурсах	1. Победитель или лауреат очных конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании» и т.д. на районном и других уровнях.	10 б.		
	2. Победитель или лауреат очных профессиональных конкурсов, фестивалей:			
	2.1. Регионального (и выше) уровня	8 б.		
	2.2. Муниципального уровня	4 б.		
	3. Победитель или лауреат заочных профессиональных конкурсов, фестивалей			
	3.1. Регионального (и выше) уровня	2 б.		
	3.2. Муниципального уровня	1 б.		
4. Общий педагогический стаж работы.	1 Явно выраженные результаты развития профессиональных навыков молодого специалиста: -со стажем работы в данном ОУ до 3 лет	2 б.		Дополнительное соглашение
	2.Общий педагогический стаж непрерывной работы:			
	-от 3 до 5 лет	2 б.		
	-от 5 до 10 лет	3 б.		
	-от 10 и более лет	4 б.		
5. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1 .Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б.		Дополнительное соглашение
	2.Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5 б.		
	3 .Наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	7 б.		
	4.Наличие специальных званий, начинающих со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Образцовый коллектив», Наличие орденов Российской Федерации.	10 б.		
4. Выплаты стимулирующего характера педагога-психолога				

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
1. Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности:				
1. Высокий уровень организации и деятельности психологической службы.	1. Разработана и реализуется программа Психологического сопровождения, имеется соответствующая плановая, статистическая и аналитическая документация	3 б.		
	2. Руководство проектом проблемно-творческой группой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения	3 б.		
	2. Количество проведенных диагностических обследований / количество запланированных обследований 100%	3 б.		
	75 %	2 б.		
	3. Количество проведенных психопрофилактических занятий / количество запланированных психопрофилактических занятий 100%	3 б.		
	75 %	2 б.		
	4. Своевременное и качественное составление психолого-педагогических заключений, активное участие в работе ПМПк	3 б.		
	5. Своевременная и качественная подготовка документов в Территориальную ПМПк	3 б.		
	6. Высокое качество проведения психологических консультаций для обучающихся, родителей.	2 б.		
	7. Высокое качество проведения психологических консультаций, а также семинаров, тренингов для воспитателей, учителей и администрации школы.	2 б.		
	8. Высокое качество проведения (участие) родительских собраний (за каждое).	2 б.		
	9. Проведение мероприятий профориентационной направленности, в том числе в рамках Недели профориентации, Недели без турникета.	1 б.		
	10. Эффективное использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий (АМО, проектная деятельность, здоровьесберегающие технологии, ИКТ и др.)	2 б.		
11. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний	2 б.			
12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов в УО, характеристик в разные инстанции и т.д.).	3 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	13. Внутреннее совмещение в связи с производственной необходимостью (за каждое)	2 б.		
2. За высокие результаты образовательной деятельности:				
1. Нормативно-правовое обеспечение воспитательно-образовательной деятельности.	1. Разработка и реализация дополнительных образовательных программ	2 б.		
2. Создание комфортных (благоприятных) условий для всех участников образовательного процесса	1. Работа по совершенствованию содержания предметно-развивающей среды кабинета (динамика)	2 б.		
3. За сложность и качество выполняемых работ:				
1. Соответствие условий организации воспитательно-образовательного процесса современным требованиям	1. Работа по реабилитации детей с ОВЗ, в том числе реализация ИПРА с детьми-инвалидами	3 б.		
	2. Участие в разработке и реализации адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	2 б.		
	3. Обеспечение условий для квалифицированной коррекции отклонений в физическом и психическом развитии детей с ОВЗ.	2 б.		
	4. Информационное обеспечение деятельности ОО через работу СМИ (за каждое)	2 б.		
	5. Ведение персонального сайта/личной странички на сайте образовательного портала	2 б./ 1 б.		
2. Реализация основной общеобразовательной программы.	1. Высокое качество проведенных в соответствии с планом мероприятий. (за каждое) 2.1. Исполнение главных ролей 2.2. Исполнение второстепенных ролей 2.3. Изготовление реквизита	2 б. 1 б. 1 б.		
3. Повышение уровня квалификации педагога.	1. Самообразование (обучение на курсах повышения квалификации дистанционно в оцениваемый период)	2 б.		
4. Участие педагога в конкурсах, грантах разного уровня.	1. Результаты участия педагога в конкурсах разного уровня (победитель, призер) (за каждое)			
	• Федеральный уровень	5 б.		
	• Региональный уровень	3 б.		
5. Участия педагога с воспитанниками/обучающимися в конкурсах разного уровня	• Муниципальный уровень	2 б.		
	1. Результаты участия педагога с воспитанниками/обучающимися в конкурсах			
	• Федеральный уровень очно/заочно	8 б./ 4 б.		
	• Региональный уровень очно/заочно	6 б./ 3 б.		
• Муниципальный уровень очно/заочно	4 б./ 2 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	2. Положительная динамика участия педагога в конкурсах разного уровня лично или с воспитанниками/обучающимися	2 б.		
6.Участие в профессиональных очных конкурсах	3. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям» и т.д.) (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> • Призер • Победитель 	10 б. 15 б. 20 б.		
7.Обобщение педагогического опыта работы на разных уровнях.	1. Обобщение педагогического опыта работы на разных уровнях: Федеральный уровень. очно/заочно (за каждое) Региональный уровень. очно/заочно (за каждое) Муниципальный уровень. очно/заочно (за каждое)	7 б. 5 б. 3 б.		
	2. Высокое качество проведенных открытых занятий, акций в ОО (за каждое)	3 б.		
8.Наличие грамот, отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами на уровне ОО (за последние 2 года)	2 б.		Дополнительное соглашение
	2. Награждение грамотами муниципального уровня (за последние 3 года). (за каждое)	3 б.		
	3. Награждение грамотами областного уровня (за последние 5 лет). (за каждое)	5 б.		
	4. Награждение грамотами федерального уровня (бессрочно)	7 б.		
	5. Наличие отраслевых званий, государственных наград. (за каждое)	10 б.		
9. Непрерывный стаж работы в должности	1. От 0 до 3 лет.	1 б.		
	2. От 3 до 10 лет.	3 б.		
	3. Свыше 10 лет.	5 б.		
10. По представлению заместителя директора	3) Разовые поручения (за каждое)	2 б.		
	4) Систематическое выполнение дополнительной работы	6 б.		
5. Выплаты стимулирующего характера социального педагога				
1. Выплата за интенсивность труда, за сложность и выполняемых работ				
1. Ведение документооборота	1. Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	7 б		
2. Проведение профилактических мероприятий	1. Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня	5 б		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	2. Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	3 б		
3. Открытость социальной работы	1. Ежемесячное обновление и пополнение информации на официальном сайте учреждения	3 б		
4. Выполнение дополнительного объема работ, не связанных с исполнением должностных обязанностей.	1. Положительная динамика по вверенному направлению работы.	10б		
2. Выплаты за высокие результаты деятельности				
1. Положительная динамика результативности профилактической работы	1. Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	3 б		
	2. Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете	3 б		
	3. Трудоустройство подростков в свободное от обучения время, каникулы	4б		
	4. Качественное руководство лагерем труда и отдыха	5 б		
2. Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров	1. Самостоятельное и качественное проведение родительских собраний	3 б		
3. Наличие учащихся, принимающих участие в неакадемических предметных олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях (за каждого участника, за исключением п. 1; коллективная работа оценивается как один участник).	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие	2 б.		
	2. Наличие победителей и призеров (не более 30 баллов по результатам заочных мероприятий):			
	2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно		5 б.	
	2.2. На региональном уровне: очно/ заочно		3 б.	
	2.3. На муниципальном уровне		2 б.	
4. Результативность участия обучающихся, воспитанников в научно-практических конференциях (за каждого участника, за исключением п. 1; коллективная работа оценивается как один участник)	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие	2 б.		
	2. Наличие победителей и призеров:			
	2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно		7 б.	
	2.2. На региональном уровне: очно/ заочно	5 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	2.3. На муниципальном уровне	4 б.		
	2.4. За участие в конференции	2 б.		
3. За профессиональный рост педагога				
1. Десиминация собственного педагогического опыта	- участие в профессиональных конкурсах;	5 б.		
	- открытые мероприятия;	3 б.		
	- публикации	4 б.		
2. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет	2 б.		Дополнительное соглашение
	5-10 лет	3 б.		
	свыше 10 лет	5 б.		
3. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б.		Дополнительное соглашение
	2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5 б.		
	3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации».	7 б.		
	4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...», Наличие орденов Российской Федерации.	10 б.		
6. Выплаты стимулирующего характера тьютора				
1. Выплата за интенсивность труда, за сложность и выполняемых работ				
1. Ведение документооборота	1. Своевременное и качественное ведение документации	3 б.		
2. Проведение мероприятий	1. Высокий уровень проведения мероприятий	5 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
3. Разработка проектов	1. Участие в разработке проектов, направленных на индивидуализацию образовательного процесса	5 б		
4. Выполнение дополнительного объема работ, не связанных с исполнением должностных обязанностей.	1. Разовые поручения (за каждое)	2 б		
	2. Систематическое выполнение дополнительной работы	4 б		
2. За профессиональный рост				
1. Дессиминация собственного педагогического опыта (очно, за каждое)	- участие в профессиональных конкурсах	5 б		
	- открытые мероприятия	3 б		
	- публикации	4 б		
	- выступления	3 б		
2. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет	2 б.		Дополнительное соглашение
	5-10 лет	3 б.		
	свыше 10 лет	5 б.		
3. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б		Дополнительное соглашение
	2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5 б		
	3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации».	7 б		
	4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...», Наличие орденов Российской Федерации.	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения	
1		2	3	4	5	
II. Руководитель и заместители руководителя						
1. Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора (по УВР, УР, ВР)						
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Обеспечение качественного доступного образования	Учебная деятельность. 1. Показатели обучающихся по: - текущей и итоговой успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации)	1. Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ не менее 98 %	5 б.		
			2. Доля обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию	До 30%	2 б.	
				До 50%	3 б.	
				Свыше 75%	5 б.	
			3. Доля обучающихся перешедших в 10-й класс	От 50 до 70%	1 б.	
				От 70 до 80%	2 б.	
				От 81% и выше	3 б.	
			4. Результат итоговой аттестации 9-х классов: - не ниже средних показателей по МО - положительная динамика в сравнении с предыдущим годом		3 б.	
					2 б.	
			5. Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях:	До 25%	1 б.	
				До 50%	2 б.	
				Свыше 50%	3 б.	
			6. Результаты мониторинга текущей успеваемости обучающихся не ниже среднего по МО		3 б.	

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
			7. Организация классов с углубленным изучением, предпрофильным и профильным обучением: не менее 3 профильных групп	5 б.	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Управленческая деятельность, работа с контингентом	Сохранность контингента		
			- Стабильность	2 б.	
			- Увеличение численности на 1 %	1 б.	
			2. Динамика количества неуспевающих, непосещающих школу		
			- Стабильность	2 б.	
			- Уменьшение на 20% и более	5 б.	
			3. Динамика количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете		
			- Стабильность	2 б.	
			- Уменьшение на 30% и более	5 б.	
			4. Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства		
		- Участие	2 б.		
		- Призёр	3 б.		
		- Победитель	5 б.		
		5. Положительная динамика показателей удельного веса детей 1 и 2 групп здоровья	2 б.		
2. Управленческая деятельность, работа с кадрами	1. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок)	10 б.			
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	10 б.			
	3. Увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификацию по сравнению с предыдущим периодом	2 б.			
	Стабильность Увеличение на 10%	3 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
	3. Высокий уровень организации учебного-воспитательного процесса	4. Участие педагогов в творческих конкурсах различного уровня			
		- Увеличение количества в сравнении с предыдущим годом	2 б.		
		- Стабильность	1 б.		
		5. Доля молодых специалистов от общего количества работников			
		- Увеличение в сравнении с предыдущим годом	2 б.		
		- Стабильность	1 б.		
		7. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса (эксперт.метод.)	10 б.		
		8. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	10 б.		
		1. Наличие организованной работы общественных органов, участвующих в управлении школой	10 б.		
		2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	10 б.		
		3. Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	10 б.		
		4. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 б.		
		5. Охват программами дополнительного образования	2 б.		
		- До 25%			
	- До 50%	4 б.			
	- До 75%	6 б.			
	- Свыше 75%	8 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
			6. Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности	10 б.	
		4. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций	10 б.	
			2. Количество педагогов, применяющих ИКТ - не менее 90%	5 б.	
			3. Участие в разработке локальных актов ОУ, ориентированных на высокий результат и качество работ	10 б.	
			4. Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	10 б.	
			5. Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса	10 б.	
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	1. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет	1 б.	Дополнительное соглашение
			5-10 лет	3 б.	
			свыше 10 лет	5 б.	
		2. Наличие званий, грамот и наград	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б.	
			2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5 б.	
			3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации».	7 б.	
			4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...»	10 б.	

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			Наличие орденов и медалей Российской Федерации.			
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных		8300	
2. Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора(АХЧ)						
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной, террористической безопасности	8 б.		
			2. Наличие текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	5 б.		
			3. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения (наличие на складе необходимых материалов)	10 б.		
			4. Соблюдение всех требований СанПи, санитарно-гигиенических условий в зданиях школы	15 б.		
			5. Своевременное прохождение обучения по электро-, тепло- пожарной безопасности (отсутствие просроченных протоколов проверки знаний, а также протоколов проверки знаний у рабочего по обслуживанию здания)	5 б.		
			6.Наличие ,разработка проектов локальных актов по нормированию расходов материально-технических ресурсов	15 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
2	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Качество выполненных работ	1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	10 б.		
			2. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	10 б.		
			3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений,хоз.инвентаря(оперативное реагирование на заявки зав.кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	10 б.		
			4.Своевременное списание основных средств и материальных запасов	15 б.		
			5. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов:: электро-, энергии,	5 б.		
			тепло- и водопотребления и т.д.	5 б.		
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	1. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет	1 б.		Дополнительное соглашение
			5-10 лет	3 б.		
			свыше 10 лет	5 б.		
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных		8300	
3. Виды выплат стимулирующего характера для главного бухгалтера						
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	15 б.		
			2. Наличие, разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	5 б.		
			4. Анализ показателей выполнения плана (в динамике) по контингенту, финансовым расходам	5 б.		
2	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	4 б.		
			налогового учета	2 б.		
			2. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	5 б.		
			3. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	20 б.		
			4. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	5 б.		
			5. Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	15 б.		
			6. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	4 б.		
			7. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	6 б.		
			8. Контроль, замена, создание, продление карточек образцов подписей, электронно-цифровых подписей для финансово-хозяйственной деятельности	12		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения	
1			2	3	4	5	
			9. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	5 б.			
3	Выплаты за стаж непрерывной работы	Наличие непрерывного стажа по должности	1. За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ:			Дополнительное соглашение	
			от 0 до 2 лет –	5 б.			
			от 2 до 3 лет –	10 б.			
			от 3 до 5 лет –	15 б.			
			свыше 5 лет –	20 б.			
			2. За общий стаж работы по соответствующей должности на предприятиях, учреждениях по 2 % за каждый год				Дополнительное соглашение
			от 1 до 2 лет –	5 б.			
			от 2 до 3 лет –	10 б.			
от 3 до 5 лет –	15 б.						
			свыше 5 лет –	20 б.			
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных		9300		
III. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений							
1. Виды выплат стимулирующего характера для заведующего структурным подразделением							
1.	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой		1. Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств	3 б.			
			2. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой	3 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
		3. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий	3 б.		
		4. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных о работе библиотеки, при подготовке к мероприятиям	3 б.		
		5. Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале (выше 75 %)	3 б.		
		6. Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся	2 б.		
2.	Результативное участие в профессиональных конкурсах. Выступления на конференциях, обобщение опыта, наличие публикаций	Победитель (призер), публикации, выступления 1. Федерального и международного уровня 2. Регионального уровня 3. Муниципального уровня	10 б. 7 б. 3 б.		
3.	Наличие непрерывного стажа по должности	Непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ: 0-3 лет – 3-5 лет – Свыше 5 лет –	3 б. 5 б. 10 б.		Дополнительное соглашение
4.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных	1653,00	
IV. ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня					
1. Виды выплат стимулирующего характера для бухгалтера					
1	Выплаты за интенсивность и		1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	15 б.	

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
	высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	10 б.		
			3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	3 б.		
			4. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом - уменьшилось	4 б.		
2	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	4 б.		
			2. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений	3 б.		
			3. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	10 б.		
			4. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5 б.		
			5. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	5 б.		
			6. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	5 б.		
3	Выплаты за стаж непрерывной работы	Наличие непрерывного стажа по должности	1. За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ:			Дополнительное соглашение
			от 0 до 2 лет –	5 б.		
			от 2 до 3 лет –	10 б.		
			от 3 до 5 лет –	15 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			свыше 5 лет –	20 б.		
			2. За общий стаж работы по соответствующей должности на предприятиях, учреждениях по 2 % за каждый год			
			от 1 до 2 лет –	5 б.		
			от 2 до 3 лет –	10 б.		
			от 3 до 5 лет –	15 б.		
			свыше 5 лет –	20 б.		
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных по заработной плате, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		7727	
			Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных по нефинансовым активам и расчетам с контрагентами, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		7093	
2. Виды выплат стимулирующего характера для инженера - программиста						
1.	1. Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	1. Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ. Качество выполненных работ.	1. Своевременное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования.	5 б.		
			2. Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в ОУ	5 б.		
			43. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	5 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			54. Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	5 б.		
2	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, качественное обслуживание компьютеров, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		Не более 15282	
У.ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня						
1. Виды выплат стимулирующего характера для инспектора по кадрам						
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	10 б.		
			2. Своевременное, полное выполнение поручений.	10 б.		
			3. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	5 б.		
			4. Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	10 б.		
			5. Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	5 б.		
2	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		8608,00	
2. Виды выплат стимулирующего характера для лаборанта						
1.	Выплата за интенсивность и	Высокий уровень организации работы.	1.Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ	10 б		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
	результативность, высокое качество работы	Высокое качество выполненных работ.	2.Высокая сохранность лабораторного оборудования.	5 б.		
			3.Своевременный и качественный учёт расходных материалов.	10 б.		
			4.Соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.	5 б.		
			5. Своевременное, полное выполнение поручений.	10 б.		
2.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1.Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровней (за последние 3 года).	36		
			2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	56		
			3.Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	10 б.		
			2.Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет	2 б.	
		5-10 лет	3 б.			
		свыше 10 лет	4 б.			
3.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		5983,00	
VI. ПКГ Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня						
1. Виды выплат стимулирующего характера для секретаря учебной части						
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	10 б.		
			2. Своевременное, полное выполнение поручений.	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
	качество работы		3. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	5 б.		
			4. Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	10 б.		
			5.Своевременное и качественное оформление документов обучающихся	5 б.		
2.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1.Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровней (за последние 3 года).	3б		
			2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5б 7б		
			3.Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	10 б.		
			2.Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет 5-10 лет свыше 10 лет	2 б. 3 б. 4 б.	
3.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		8608,00	
VII. Должности, не относящиеся ни к одной профессиональной квалификационной группе						
1. Виды выплат стимулирующего характера для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями						
1.Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности						
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	1.Своевременное информирование о предстоящих Мероприятиях	5 б.		
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	2. Вовлечение участников образовательного процесса в			

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
		проведение дней единых действий, а также Всероссийских конкурсов, проектов и мероприятий различных общественных объединений:			
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	30-50%	4 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	51-70%	6 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	71-90%	8 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	100%	10 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	3.Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений администрации школы и др.)	10 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	4.Подготовка победителей, призёров очных творческих конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, проектов:			
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Муниципальный уровень	3 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Региональный уровень	5 б.		
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Всероссийский уровень	8 б.		
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	5. Участие в профессиональных конкурсах, грантах	10 б.		
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	6. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих имидж школы за рамками рабочего времени и основных должностных обязанностей	10 б.		
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	7. Освещение мероприятий в СМИ (газеты, телевидение, школьный сайт, социальные сети)	10 б.		
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя	-	Не более 20 000,00	
2. Виды выплат стимулирующего характера для специалиста по охране труда						
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	5 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
1	качество работы		Проведение учебных тренировок, теоретических занятий по соблюдению требований безопасности			
			1 занятие	5 (не более 20 баллов)		
			Отсутствие производственных травм	5 б.		
			Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов	5 б.		
			Своевременная организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	5 б.		
			Качественная организация прохождения медицинских осмотров	10 б.		
			Организация, методическое руководство проведения СОУТ	5 б.		
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		5477,00	
3. Виды выплат стимулирующего характера для специалиста по закупкам (контрактный управляющий)						
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1.Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	5 б.		
			2.Своевременное размещение в единой	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок			
			3.Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	5 б.		
			4.Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	10 б.		
			5.Заключение контрактов на условиях проведения конкурсных процедур: за один контракт	5 (не более 20 баллов)		
			6.Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	5 б.		
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		6477	

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
VIII. ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня						
<i>1. Виды выплат стимулирующего характера для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, уборщика служебных помещений, гардеробщика</i>						
1	1. Выплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	1. Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	3 б.		
			2. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	3 б.		
			3. Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХЧ).	3 б.		
			4. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.	2 б.		
			5. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект).	2 б.		
			6. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся (воспитанников)	3 б.		
			7. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	3 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			8. Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.	3 б.		
			9. Активное участие в подготовке школы, к началу уч. года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	15 б.		
IX. ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня						
1. Виды выплат стимулирующего характера для водителя автомобиля						
1. Выплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	1. Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	3 б.			
		2. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	3 б.			
		3. Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХЧ).	3 б.			
		4. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.	2 б.			
		5. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект).	2 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат			Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1			2	3	4	5
			6. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся (воспитанников)	3 б.		
			7. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	3 б.		
			8. Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.	3 б.		
			9. Активное участие в подготовке школы, к началу уч. года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	15 б.		