

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Новогоренская средняя общеобразовательная школа»**
д.Новогорное ул.Береговая, 44/1 Колпашевский район Томская область
ИНН 7007006163 КПП 700701001

сайт: <https://sh-novogorenskaya-r69.gosweb.gosuslugi.ru/> E-mail: kolp-nvgshcool@gov70.ru Тел/факс 83825494113

Согласовано
на собрание трудового коллектива
от 26.09.2024 Протокол № 2

Утверждено
Приказом № 149 от 26.09.2024

с 01.01.2025 вступает в действие

**Перечень выплат
стимулирующего характера работников
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Новогоренская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера и премий работникам школы (далее – Положение) разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МКОУ «Новогоренская СОШ» и повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач перед школой. Учтены модельные подходы при формировании стимулирующих выплат письмо Департамента образования Томской области от 24.06.2024 № 65-5808.

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом регулирующим условия выплат стимулирующего характера.

1.2. Оценка результатов деятельности работников МКОУ «Новогоренская СОШ» определяет основания для дифференцированного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности работников школы.

1.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в положении о стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями для отдельных категорий работников. Величина стимулирующих выплат определяется комиссией после самооценки работника. Виды и размер выплат директору устанавливаются на основе нормативных актов учредителя.

1.6. Работникам начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Каждый работник имеет право получить полную сравнительную информацию о выплатах стимулирующего характера.

Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Показатели качества образования для оценки результатов деятельности работников школы

2.1. При оценке результативности профессиональной деятельности работников школы, при установлении стимулирующих выплат оценивается деятельность работников (на основе оценки индивидуальных достижений обучающихся) по повышению качества результатов образования, их вклад в повышение качества образовательного процесса, их участие в развитии условий организации образовательного процесса.

2.2. 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 общеобразовательного учреждения, 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, социальноравственная сфера, 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, школа может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений обучающихся.

2.3. 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.).

2.4. Оценка условий организации образовательного процесса направлена на установление степени соответствия ресурсного обеспечения МКОУ «Новогоренская СОШ» нормативным требованиям.

Условиями, обеспечивающими качество образовательного процесса, являются:

- наличие педагогических кадров соответствующей квалификации, способных реализовать цели и задачи, стоящие перед школой;

- наличие материально-технического, учебно-методического оснащения, информационно-технологического оборудования и др.;
- оптимальное расходование финансовых средств;
- эффективное использование инновационной и экспериментальной деятельности.

3. Критерии результативности деятельности работников МКОУ «Новогоренская СОШ»

3.1. Порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Полномочия по распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на комиссию, в состав которой в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав комиссии, избирается общим собранием трудового коллектива.

3.2. Виды и периодичность выплат стимулирующего характера по бальной системе по оценочным листам производятся согласно Приложения 1.

3.3. Комиссия принимает решение в соответствии с оценочными листами открытым голосованием при условии присутствия не менее половины ее членов. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее $\frac{2}{3}$ присутствующих членов и оформляется протоколом.

3.4. Стимулирующие и премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией, оформляются письменно протоколом. На основании протокола издается приказ директора о размере стимулирующих выплат работникам МКОУ «Новогоренская СОШ»

4. Документы

4.1. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат, конфликтной комиссии, хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

5. Премирование

5.1. Работникам организации устанавливаются следующие виды премий:

-премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за выполнение особо важных и срочных работ

5.1.1. По приказу директора ОО выплачиваются премии в соответствии с установленными ниже критериями для отдельных категорий работников школы, исчисляются пропорционально отработанному времени. Выплата устанавливается на ставку.

Периодичность выплаты месяц:

а) За сложность и напряженность:

- Главный бухгалтер - 4500,00руб;

5.2. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

5.3. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть, распределяется в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. По приказу директора экономию фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, выплачивают премии. Выплата премии осуществляется в день выдачи з/платы за истекший период.

5.5. Единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ и единовременные премии за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются в полном объеме независимо от того, сколько дней сотрудник фактически отработал в месяце.

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

6. Расчет стоимости одного балла для исчисления премии за качество выполняемых работ вычисляется по следующему алгоритму:

устанавливается сумма средств, выделенных на выплаты премии, по категориям педагогический персонал (учителя; воспитатели; прочий педагогический персонал; административный персонал (главный бухгалтер); учебно-вспомогательный (вожатый), и обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений; сторож)

2) подсчитывается общее количество набранных баллов по категориям работников;

3) стоимость одного бала исчисляется отдельно для учителей, воспитателей, учебно-вспомогательного, прочего педагогического персонала, административного персонала и обслуживающего персонала.

4) ежемесячно производится расчет стоимости одного балла по формуле: размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, разделить на количество баллов, набранных работниками данной категории. Показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты премии конкретного работника за текущий период

1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за качество выполняемой работы, в пределах установленной заработной платы

Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)			
1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне муниципального образования (Колпашевский район) или на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей	Разово, по итогам конкурса	1/1,5
	призеры (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 1		
	Регionalный этап – 1,5		
	победители (за каждого обучающегося/команду) Муниципальный этап - 2		2/3
	Регionalный этап - 3		
2. Заполнение посещаемости/успеваемости/ДЗ в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	1
3. Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1
4. Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов	наличие выпускников 9х классов, сдавших ГИА на "хорошо" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	0,5
5. Динамика выбора предмета для сдачи ГИА (без обязательных предметов)	Положительная динамика – 1 балла	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1
	Стабильное состояние – 0,5 б.		0,5
	Отрицательная динамика – 0 б.		

6.Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ, очных предметных олимпиад	Школьный этап ВСОШ: охват учеников по каждому предмету отдельно: -50% - 0,5 б. -от 51 до 100 %; - 1 б. Наличие обучающихся-призеров ВСОШ (за каждого обучающегося):	Школьный этап разово (на основании приказа), муниципальный, региональный и заключительный этапы ежемесячно в течение 9 месяцев после издания	1/2
--	--	---	-----

	Муниципальный этап - 0,5 Региональный этап - 1 Заключительный этап - 1,5 Наличие обучающихся-участников ВСОШ (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 1,5 Наличие обучающихся-победителей ВСОШ (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 1 Региональный этап - 1,5 Заключительный этап - 2 Очная предметная олимпиада муниципальный этап - призер 0,5, победитель - 1	распоряжения	
7.Результативность учебной проектно-исследовательской деятельности	Школьный этап: наличие обучающихся 1-9 классов 41-50 баллов-8 , 31-40 балл- 5 , 21-30 баллов- 2 (по Положению о проектах) Муниципальный этап: призер- 6 баллов, победитель 8 б.	Разово, по итогам защиты проектов на школьном уровне	8/5/2 6/8
8.Организация проведения массовых общешкольных мероприятий (для обучающихся образовательной организации)	За каждое мероприятие (общешкольное) - 1 балл.За крупное общешкольное мероприятие (Новый год, Последний звонок"- 2 балла	Разово, по итогам мероприятия	4/6
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства			

9.Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	Разово, по итогам мероприятия	1 1,5 2 2,5
10.Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества) с указанием ссылки на размещение	Разово, в квартал	1
11.Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	Разово, по итогам мероприятия	0,5 1 2
12.Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	1/2/3 2/3/4 5/6/7
13.Деятельность связанная с ведением документации педагога	Своевременная и качественная сдача отчётной документации в полном объёме (по Аналитической справке).(личные дела,планы,протоколы и пр)	1 раз в полугодие	1,5
14.Наставничество	Оказание помощи молодому специалисту, малоопытному педагогу в соответствии с утвержденным планом, на основании приказа ОО - 1 Результативность деятельности наставника (проведение открытых мероприятий наставниками и (или) наставляемыми) - 2	Ежемесячно, сентябрь-май / Разово по итогам открытых мероприятий	1 2

2. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу-психологу

Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)			

1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3
2. Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	1
3. Работа в психолого-медикопедагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медикопедагогическом консилиуме	по факту проведения	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.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3
5. Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
6. Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2
7. Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4
8. Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5

9.Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	разово	0,5 1,5 2 3
10.Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся			
11.Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в полугодие, при наличии отчета	2
12.Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1 раз в полугодие, при наличии отчета	3

3. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат социальному педагогу

Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)			
Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3
2. Организация методических мероприятий для педагогических работников и и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	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.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3

4. Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
5. Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2
6. Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4
8. Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	разово	0,5 1,5 2 3
9. Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	разово	2 3
3. Критерии по социализации обучающихся			
10. Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в квартал, при наличии отчета	2
11. Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1 раз в полугодие, при наличии отчета	4,5
12. Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных	1 раз в квартал, при наличии отчета	1,5

4. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю-дефектологу, учителю-логопеду

Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)			

1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3
2. Работа в психолого-медикопедагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	по факту проведения	2
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.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3
4. Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
5. Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2
6. Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4
приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)			
7. Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5
8. Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	разово	0,5 1,5 2 3

9. Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	разово	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	Количество, проведенных мероприятий (не 1-го мероприятия в полугодие)	1 раз в квартал	3
11 Организация и проведение профилактической работы с обучающимися группы риска (по направлениям)	Охват обучающихся в течении квартала, в зависимости от посещаемости (не менее 80% от группы риска)	ежемесячно, по итогам месяца	1

5. Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам (педагог дополнительного образования)

Показатель	Критерий	Период назначения	Балл
1. Критерии по образовательной деятельности			
1.Наличие дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (программ), соответствующей современным требованиям	Программа (программы) соответствует современным требованиям, ориентированна(ы) на одну из категорий детей (одаренные дети; дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, дети с овз или инвалиды)	ежемесячно	1
2.Эффективность реализации программ (оценка динамики), сохранность контингента и т.д.	Наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов	ежемесячно	1
3.Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров ср в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	ежемесячно	1
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.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
5. Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5
6. Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2
7. Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4
8. Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5
9. Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 1 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	разово	0,5 1,5 2 3
10. Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	разово	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-оздоровительной и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных	разово, по итогам проведения мероприятия	2 3 4

12 Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее 80%	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5
---	-----------------------------	---------------------------------------	-----

6. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения

Перечень показателей премирования главного бухгалтера по итогам работы за месяц

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное, полное достоверное составление и предоставление отчетных данных (отсутствие замечаний налоговых и статистических органов, главного распорядителя)	10
		2. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников организации.	5
		3. Разработка проектов локальных НПА по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов.	10
2. Выплаты за качество выполняемых работ	Качество ведения бюджетного учета	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	10
		2. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	5
		3. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	10
		4. Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета, отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	10
		5. Высокое качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесений изменений в экономическую классификацию.	20
		6. Своевременная выдача заработной платы. Отсутствие ошибок в расчете заработной платы, учета и отчетности.	5
		7. Освоение лимитов бюджетных ассигнований.	10
		8. Отсутствие установленного проверками нецелевого использования бюджетных средств	10
		9. Высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд	20
3. За повышение квалификации	Повышение квалификации	Удостоверение прохождения курсов До 140 часов	5
		Обучение свыше 140 часов	10
Максимальное количество баллов			140

7. Виды выплат стимулирующего характера для обслуживающего персонала (уборщику служебных помещений)

1. Доплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	Обеспечение санитарно-гигиенических требований и технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	1. Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами, в зимнее – очистка крыльца ото льда, своевременная очистка пожарных выходов от снега и льда	5
		2. Работа по уборке мест общего пользования	5
		3. Выполнение работ по благоустройству территории ОО(озеленение, полив, уборка снега, листьев, покраска, побелка, участие в субботниках)	10
		4. Работа по обеспечению безопасности в ОО (контроль в здании и на прилегающей территории)	10
	Участие в подготовке ОО к новому учебному году	Косметический ремонт помещений в период подготовки ОО к новому учебному году(покраска, побелка, замена обоев и др.)	10
	За выполнение дополнительных работ, необходимых ОО	Иная работа по представлению администрации	5
		Отсутствие замечаний со стороны родителей обучающихся, администрации	5
		Качественное проведение генеральных уборок	5
Максимальное количество баллов			55

8. Виды выплат стимулирующего характера для обслуживающего персонала (сторожу)

Отсутствие порчи (потери) имущества ОУ во время дежурства	5
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении ОУ	10
Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	10
Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	10
Максимальное количество баллов	40