



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 38 Г. ТОМСКА**

СОГЛАСОВАНО

решением Управляющего
Совета MAOU COШ № 38
Протокол № 2 от 09.12.2024 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
MAOU COШ № 38
Протокол № 3 от
09.12.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзным комитетом
MAOU COШ № 38
Протокол № 16 от 09.12.2024 г.
Председатель ПК
_____ О.П. Иевлева

УТВЕРЖДЕНО и введено в действие
приказом № 429-О от 09.12.2024 г.

Директор MAOU COШ № 38
_____ / Р.Ю. Терекhov

**Приложение № 4 к Коллективному договору
MAOU COШ № 38 на 2024-2027 гг.**

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам MAOU COШ № 38 г. Томска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»,

- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- Постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска»,
- Постановлением Администрации города Томска от 26.08.2019 г. № 520 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда,
- Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска,
- решением представительного органа работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 16 от 09.12.2024 г.),
- решением общего собрания работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 3 от 09.12.2024 г.),
- решением Управляющего совета МАОУ СОШ № 38 г. Томска (протокол № 2 от 09.12.2024 г.)

1.2. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

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

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

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

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

1.7. В пределах экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам школы и выплату материальной помощи.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях поощрения работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования (стимулирующие выплаты):

- надбавки стимулирующего характера;
- премии;

2.2. Премии выплачиваются:

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

2.3.2. за высокое качество выполняемых работ - ежемесячно, с **учётом фактически проработанного времени в отчётный период**, в соответствии с результатами работы каждого работника школы по показателям качества их работы, определённым данным Положением, с учётом результатов работы в предшествующий период. Данный вид премий устанавливается на следующий период в соответствии с набранными баллами за прошедший период, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска.

2.3.3. за добросовестный многолетний труд к праздничным датам (День Учителя, День старшего поколения, 23 февраля, 8 марта, Новый год).

2.3.4. за добросовестный многолетний труд и в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет.

3. Формирование фонда стимулирования школы

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

3.2. Фонд стимулирования школы формируется из следующих источников:

– часть основного фонда оплаты труда учреждения на стимулирующие выплаты из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования;

– фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ из средств межбюджетных трансфертов;

- возможны дополнительные выплаты за счёт средств, полученных от прибыли в части оказания платных дополнительных образовательных услуг, составляющие дополнительный источник ФСВ.

4. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат

4.1. Педагогическим работникам может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учетом

уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения учреждения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, выполняющих трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4 000 рублей.

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

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

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей.

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

4.3. Исключен из положения.

4.4. К надбавкам стимулирующего характера педагогических работников относятся:

4.4.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждения в следующих случаях:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения, выплаты устанавливаются по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных

надбавок стимулирующего характера, указанные в подпункте 4.4.1. настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом учреждения.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.4.2. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

4.4.3. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с п. 5.13. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации города Томска».

За суммарный стаж работы библиотечным работникам:

- от 5 до 10 лет – 695 рублей;
- от 10 до 15 лет – 940 рублей;
- от 15 до 20 лет – 1080 рублей;
- от 20 до 25 лет – 1355 рублей;
- свыше 25 лет – 1560 рублей.

4.4.4. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

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

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

- в общеобразовательных классах в размере 1000 рублей при условии, что количество обучающихся в классе равно 25, в случае уменьшения (увеличения) количества обучающихся в классе размер данного вознаграждения изменится пропорционально количеству обучающихся
- в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 1000 рублей при условии, что количество обучающихся в классе равно 12, в случае уменьшения (увеличения) количества обучающихся в классе размер данного вознаграждения изменится пропорционально количеству обучающихся.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за счёт федерального бюджета).

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается ежемесячно и начисляется пропорционально отработанному времени, с учётом районного коэффициента.

В случае «длительного отсутствия» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, обязанности по выполнению функций классного руководителя возлагаются приказом директора школы на другого педагогического работника с выплатой денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

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

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 до 25 лет – 1000 рублей;

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) может выплачиваться педагогическим работникам, проработавшим от 1 года до 3 лет в размере 300 рублей и свыше 25 лет в размере 1000 рублей при условии наличия средств в фонде оплаты труда учреждения.

4.4.7. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу в классах, в которых реализуются адаптированные общеобразовательные программы, за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров) в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

За работу в классах, в которых реализуются адаптированные общеобразовательные программы, за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров)	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
Требования к квалификации	
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	34,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	37,82
I квалификационная категория	40,86
высшая квалификационная категория	43,89
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86

4.4.8. Учителю-логопеду устанавливается ежемесячная надбавка за работу с детьми с дефектами речи в соответствии с таблицей 1.

Таблица 2.

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

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

4.4.10. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за проверку тетрадей:

- в 1-4 классах, математике в размере 730 рублей за 18 часов;

- по русскому языку, литературе в размере 1095 рублей за 18 часов;
- по химии, физике, географии, истории, биологии, иностранному языку, обществознанию в размере 365 рублей за 18 часов.

Оплата за проверку тетрадей производится в соответствии с учебной нагрузкой пропорционально отработанному времени;

4.4.11. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

- за заведование учебным кабинетом в размере 450 рублей,
- за заведование учебными кабинетами повышенной опасности, спортивным залом в размере 1040 рублей,

4.4.12. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство методическими и предметными объединениями, творческими группами в размере:

Методическое объединение	Сумма
МО учителей начальных классов	2500
МО учителей гуманитарного направления	1200
МО учителей физико-математического, естественнонаучного направления	1200
МО учителей физкультурно – технологического направления	1200
МО классных руководителей	1500

4.4.13. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за координацию методической работы школы в размере 4000 рублей.

4.4.14. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за разработку правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по ОТ и ТБ, за организацию и контроль по ОТ и ТБ в размере 5000 рублей.

4.4.15. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с координацию системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетними в размере 3000 рублей.

4.4.16. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение обязанностей курьера в размере 2000 рублей.

4.4.17. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию дотационного питания обучающихся, оформление документов и отчетов в размере 4000 рублей.

4.4.18. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в размере 2000 рублей.

4.4.19. Работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию работы с пенсионным фондом, за оформление документов, подготовку ежемесячных отчетов и информации по запросам в размере 3 000 рублей.

4.4.20. Педагогическим работникам школы - молодым педагогам, имеющим статус молодого педагога и не имеющим статус молодого педагога, выплачивается в первый год работы в школе ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 2 000 рублей.

4.4.21. Работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда в соответствии с положением о системе нормирования труда и картой нормирования труда в размере не более 3-х должностных окладов.

4.4.22. Работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение функций администратора официального сайта школы, за подготовку материала для сайта, оформление документов и отчетов за периоды в размере 3 000 рублей

4.4.23. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за координацию аттестации педагогических работников в размере 3000 рублей.

4.4.24. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу в рамках 223-ФЗ в размере 4000 рублей.

4.4.25. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за координацию олимпиадного и конкурсного движения в размере 4000 рублей.

4.4.26. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу по озеленению, цветоводству, выращиванию рассады, оформлению клумб, кустарниковых насаждений в размере 1000 рублей.

4.4.27. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за наставничество над молодыми и вновь пришедшими учителями в размере 1500 рублей.

4.4.28. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с химическими реактивами в размере 1350 рублей.

4.4.29. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за сопровождение обучающихся при подвозе из п. Кузовлево в размере 2000 рублей.

4.4.30. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство работой музея в размере 5000 рублей.

4.4.31. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с расписанием занятий в размере 5000 рублей.

4.4.32. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы школьной службы примирения в размере 3000 рублей.

4.4.33. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение работы оператора электронной системы Е-услуги, ЕГИССО, ФИС ФРДО, ПФДО, БАСГОФРУ, ведение электронной базы данных и отчет в размере 3000 рублей.

4.4.34. За работу по заполнению Паспорта школы 2000 рублей.

4.4.35. Библиотекарю устанавливается ежемесячная надбавка за работу с литературой по курсовым работам обучающихся, организацию выставок, обзоры методической литературы, за работу с библиотечным фондом учебников, его пополнению, обеспечению сохранности и ремонту в размере 4000 рублей.

4.4.36. Секретарю устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы по ведению и оформлению архива по учебной части, за оформление документов и отчетов в размере 3 000 рублей.

4.4.37. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы по своевременному прохождению работниками периодических медицинских осмотров, вакцинации работников, оформление листков нетрудоспособности в размере 3000 рублей.

4.4.38. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за ведение воинского учёта и бронирования в размере 2000 рублей.

4.4.39. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка:

- за текущий ремонт и поддержание технического состояния автобуса в размере 5000 рублей.

- за отсутствие ДТП 5000 рублей;

- за соблюдение скоростного режима 5000 рублей.

4.4.40. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

Наименование стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты на ставку (рублей)
Надбавка за классность водителям	
I класс	720
II класс	290

4.4.41. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за санитарную обработку салона автобуса в размере 5000 рублей.

4.4.42. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с документацией, ведение которой не входит в должностные обязанности, в размере 3000 рублей.

4.4.43. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию и проведение профориентационной работы среди обучающихся в размере 3000 рублей.

4.4.44. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу по обеспечению дорожной безопасности в размере 1500 рублей.

4.4.45. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за ведение табеля учета рабочего времени 1500 рублей.

4.4.46. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с индивидуальными картами пропусчного режима СКУД (выдача, работа по заявлениям) в размере 1500 рублей.

4.5. Премии работникам учреждения (за исключением АУП), устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются на учебный год, или время выполнения порученного объёма работ с ежемесячной выплатой в размере до 2-х должностных окладов.

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

4.7. Премирование работников школы (за исключением АУП), также проводится:

- за добросовестный многолетний труд к праздничным датам (День Учителя, День старшего поколения, 23 февраля, 8 марта, Новый год) в пределах средств фонда оплаты труда;

- за добросовестный многолетний труд и в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет в размере 3000 рублей.

4.8. Оставшиеся средства распределяются по **критериям эффективности профессиональной деятельности** работников за высокое качество выполняемых работ.

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

4.10. Премия работникам школы, указанная в п.2.3.1. настоящего Положения, не начисляется (депремирование) в случае наложение дисциплинарного взыскания на работника школы в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функции и полномочий. Премия стимулирующего характера работникам школы может выплачиваться уменьшенной до 50 % в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника школы в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функции и полномочий.

5. Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям

5.1. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					51	3,5	3,5	7,5	3,5	3,5	7,5	0	0	7,5	3,5	3,5	7,5
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	4			1			1			1			1

2	Заполнение посещаемости/ успеваемости/ ДЗ в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
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	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
4	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11х классов	наличие выпускников 11х 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.)	2	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
5	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА	Положительная динамика – 1 балла Стабильное состояние – 0,5 б. Отрицательная динамика – 0 б.	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0,5	2			0,5			0,5			0,5			0,5
6	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ	Школьный этап: охват учеников по каждому классу отдельно: -75% - 0,05 б. -от 76 до 90 %; - 0,1 б. - более 91% - 0, 15 б. берется до 8 ми классов с лучшими результатами Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,4 Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 0,1 Наличие обучающихся-победителей (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,4 Региональный этап - 0,7 Заключительный этап - 1	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)	0,5	2			0,5			0,5			0,5			0,5
7	Динамика качественной успеваемости по предмету	Положительная динамика - 4 балла Стабильное состояние – 2 б. Отрицательная динамика – 0 б.	оценивается по <u>итогам четверти</u>	4 2	8			2			2			2			2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	3	9,5	0	0	6	3	3	9,5

8	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, организация мероприятия, выступление на семинарах, выступление на МО, 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	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
9	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	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
10	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	4				1				1			1
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2				2			2
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6								3			3

	и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)																
13	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	1						0,5						0,5
14	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников – 3 консультация - 1	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
ИТОГО					100	6,5	6,5	13,5	6,5	6,5	17	0	0	13,5	6,5	6,5	17

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

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					38	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4
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	4			1			1			1			1
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися,	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1

	входящими в группу риска																	
3	Работа в психолого-медико-педагогическом 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	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5	
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	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	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	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	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	4			1			1			1			1	
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий,	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8			2			2			2			2	

	проводимых ДО ТО и его подведомственным и организациями - формирование 2 раза в год)																
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 подведомственным и организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3							3
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	1						0,5						0,5
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
3. Критерии по социализации обучающихся					13	0	0	0	3	0	3,5	0	0	3	0	0	3,5
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	4						2						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	6				3					3			

13	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5	3						1,5						1,5
ИТОГО					100	6	6	10	9	9	14	2	2	13	6	6	17

5.3. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат социальному педагогу

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)					28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
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	4			1			1			1			1
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	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
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	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

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	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	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	4			1			1			1		1
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			2			2			2		2
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	6					3						3
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	1						0,5					0,5

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	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	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/призеров ср в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
4	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	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи,	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5

	проекты и др.)	(независимо от количества)															
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	4			1			1				1		1
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			2			2				2		2
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	6					3							3
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность):	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5

		1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3															
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий					15	1	1	1	1	1	2,5	1	1	1	1	1	2,5
11	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных			12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5	3						1,5						1,5
ИТОГО					100	5	5	8	5	8	10	2	2	8	5	5	13

5.5. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю-логопеду

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц												
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)						28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3

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	4			1			1			1			1
2	Работа в психолого-медико-педагогическом 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	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					49	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
3	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	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
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	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	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	4			1			1			1			1

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					2							2
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	6					3							3
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	1						0,5						0,5
9	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий					23	1	1	4	1	1	4	1	0	4	1	1	4
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	12					3							3

7	Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методобъединениях	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
8	участие в создании информационно-образовательной среды ОО	наличие	ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
9	работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа образовательной организации	наличие	ежемесячно	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства					38	2	2	5	2	5	5	0	0	5	2	2	8
10	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	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
11	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	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
12	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	4			1			1			1			1

13	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2		2			2			2
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3							3
15	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	Разово	1 2	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ИТОГО					100	5	5	14	5	8	14	2	2	14	5	5	21

5.7. Показатели стимулирования деятельности классных руководителей:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
--	---------------------------------------	-------------------	------------	-----------------	------

К-1. Эффективная организация самоуправления учеников закрепленного класса	Качество дежурства учеников класса за отчетный период (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР)- дежурство учеников класса без замечаний.	2 балла			
К-2. Эффективная работа по формированию культуры одежды у учеников закрепленного класса.	Качество работы классного руководителя по исполнению учениками класса приказа о внешнем виде учеников школы за отчетный период (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР) - соблюдение не менее 90 % учениками класса требований к внешнему виду.	3 балла			
К-3. Эффективное участие в мероприятиях, акциях и целевых программах школьного уровня.	Количество часов (нерабочее время, выходные, праздничные дни), потраченных на посещение театров, музеев, выставок, экскурсий с учениками класса (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР). Количество часов, затраченных на подготовку за рамками рабочего времени (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР). Охват учеников класса воспитательными мероприятиями – не менее 90 % (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР)	102 рубля час 3 балла			
К-4. Эффективная работа с учениками класса по повышению посещаемости учебных занятий, курсов внеурочной деятельности	Эффективный контроль за посещаемостью учениками класса учебных занятий, курсов внеурочной деятельности (по результатам мониторинга СГО «Сетевой город»).	3 балла			

5.8. Показатели стимулирования деятельности библиотекаря:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективная организация и проведение внеклассных мероприятий с классами, на параллелях классов	Количество проведенных праздников, конкурсов, акций, занятий со школьниками, встреч с интересными людьми.	2 б. (за каждое мероприятие) Мах. 4			
К 2. Оформление тематических выставок	Количество оформленных выставок в библиотеке, качество оформления	2 б. (за каждую выставку) 1 б. (за качество оформления) Мах. 6			
К 3. Обеспеченность учебно-методической литературой	Организация книгообмена между школами	3 б.			

К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 б. (за каждое выполненное поручение)			
---	--	--	--	--	--

5.9. Показатели стимулирования деятельности воспитателя:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Поддержание порядка во время организации перевозок обучающихся	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	4 балла			
К 2. Контроль за дисциплиной и поведением обучающихся	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 3. Контроль за соблюдением обучающимися правил дорожного движения и техники безопасности	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9. Работники УВП и МОП представляют результаты своей деятельности в виде заполненных экспертных карт в соответствии со следующими критериями и показателями эффективности деятельности:

5.9.1. Показатели стимулирования деятельности инженера по обслуживанию ЭВМ:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение обслуживающей работы (проведение текущего технического ремонта компьютерного оборудования и техники и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, количество отремонтированного компьютерного оборудования (по журналу учета текущего ремонта компьютерного оборудования)	За каждое отремонтированное компьютерное оборудование — 2 балла			
К 2. Проведение консультаций для работников школы по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской, по ЦОС и др.	Количество проведенных консультаций	1 балл – за каждую консультацию (Max. 5 баллов)			

К 3 Поиск и привлечение программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательной процесса в школе	Внедрение программных ресурсов для использования в образовательно – воспитательной деятельности.	2 балла			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.2. Показатели стимулирования деятельности водителя школьного автобуса:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнения требований дорожной безопасности, охраны труда;	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок;	4 балла			
К 2. Обеспечение исправного технического состояния школьного автобуса	Исправное техническое состояние школьного автобуса	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.3. Показатели стимулирования деятельности делопроизводителя:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Своевременность внесения документации в ЭДО СБИС, Парус. Кадры.	Своевременное внесение документации в ЭДО СБИС, Парус. Кадры., отсутствие замечаний.	4 балла			
К 2. Эффективная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития школы, увеличение количества документов по сравнению с нормированием труда	Увеличение количества подготовленных документов (отчетов, справок, информации и др.) (норма до 3 документов ежедневно) — 4 и более документа ежедневно.	4 балла			

К 3. Интенсивность труда за счет увеличения количества документации по сравнению с нормированием труда.	Увеличение кратности работы с документацией	4 балла			
К 4. Работа с сотрудниками	Соблюдение этики делового общения (отсутствие грубости, хамства), оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по курируемым вопросам	2 балла			

5.9.4. Показатели стимулирования деятельности секретаря-машинистки:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Интенсивность труда за счет увеличения количества входящей корреспонденции, увеличение кратности работы с входящей документацией по сравнению с нормированием труда.	Увеличение кратности работы с электронной почтой (входящей документацией) по сравнению с нормированием труда (норма — работа с электронной почтой 2 раза в день) - увеличение кратности каждый час	2 балла			
К 2. Эффективная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития школы, увеличение количества документов по сравнению с нормированием труда	Увеличение количества подготовленных документов (отчетов, справок, информации и др.) (норма до 3 документов ежедневно) — 4 и более документа ежедневно.	4 балла			
К 3. Прием и распределение телефонных звонков	Соблюдение этики делового общения (отсутствие грубости, хамства), отсутствие жалоб и замечаний на длительное отсутствие ответа на звонок	4 балла			
К 4. Организации приема посетителей	Отсутствие замечаний и жалоб на несоблюдение этики делового общения, своевременную регистрацию посетителей	4 балла			

5.9.5. Показатели стимулирования деятельности слесаря-сантехника:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение заявок по устранению неполадок	Своевременное выполнение заявок, отсутствие замечаний в журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Эффективные формы работы по сопровождению системы водоснабжения, сантехники школы, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	2 балла			

К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.6. Показатели стимулирования деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (техника-электрика):

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение заявок по устранению неполадок	Своевременное выполнение заявок, отсутствие замечаний в журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Эффективные формы работы по сопровождению системы электроснабжения школы, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.7. Показатели стимулирования деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение заявок по устранению неполадок	Своевременное выполнение заявок, отсутствие замечаний в журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Эффективные формы работы по ремонту и обслуживанию здания, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.8. Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП. Учитывается продолжительность рабочего дня.	4 балла			
К 3. Интенсивность труда за счет увеличения кратности влажной уборки (мытьё) в соответствии с нормированием труда.	Типовые нормы обслуживания устанавливают одноразовую влажную уборку (мытьё). Расчет показателя интенсивности труда берется от кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	в 2 раза – 2 балла в 3 раза – 3 балла в 4 и более раз – 5 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.9. Показатели стимулирования деятельности гардеробщика:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективные формы работы по сохранности верхней одежды и обуви обучающихся в гардеробе в течение всего периода дежурства.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.).	4 балла			
К 2. Эффективную работу по содержанию в течение всего рабочего времени гардероба в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	Качественную организацию порядка в гардеробе в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	4 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			

К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			
--	---	---	--	--	--

5.9.10. Показатели стимулирования деятельности вахтера:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Ведение различных журналов, реагирование при неисправности видеокамер	Добросовестное ведение различных журналов, оперативное реагирование при неисправности видеокамер	2 балла			
К 2. Организация пропускного режима	Качественную организацию пропуска в школу работников, посетителей, автотранспорта на территорию школы и обратно по предъявлении ими соответствующих документов по средствам контрольно-пропускной системы	4 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.11. Показатели стимулирования деятельности дворника:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективные формы работы по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля	4 балла			
К 2. Интенсивность труда за счет увеличения кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	Типовые нормы обслуживания устанавливают одноразовую уборку. Расчет показателя интенсивности труда берется от кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	в 2 раза – 2 балла в 3 раза – 3 балла в 4 и более раз – 5 баллов			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.9.12. Показатели стимулирования деятельности сторожа:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективные формы работы по сохранности принятого имущества школы на период дежурства, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (имуществу школы не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и др.).	4 балла			
К 2. Содержание крыльца	За содержание крыльца в чистоте	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

5.10. Показатели стимулирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя в баллах	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Вовлечение обучающихся в мероприятия городских программ воспитания и дополнительного образования	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (% от общего количества обучающихся за отчетный период)	5-10 % - 2 балла 11-20 % - 3 балла			
К 2. Проведение мастер – классов, вебинаров, «круглых столов», открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, работа в городских ПТГ, наличие опубликованных работ и т.п	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами, за отчетный период.	За каждое 2 балл			
К 3. Разработка и реализация мероприятий (программ, проектов), обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	Количество представленных мероприятий за отчетный период.	За каждое 3 балл			

К 4. Эффективная организация работа школьного пресс - центра.	Количество материалов, представленных пресс — центром за отчетный период.	газета — 3 баллов; видеорепортажи – 2 балла; материалы в электронном виде — 1 балла			
К 5. Эффективная работа по реализации программы физкультурно — оздоровительной, гражданско-патриотической направленности.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия физкультурно — спортивной, гражданско-патриотической направленности (% от общего количества учеников гимназии), за отчетный период.	5-10 % - 2 балла 11-20 % - 3 балла			
К 6. Эффективная работа с обучающимися, находящимися на различных видах учета, в школьные, городские и региональные мероприятия	Количество вовлеченных обучающихся, состоящих на различных видах учета	2 балла (за каждого обучающегося)			

6. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

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

1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности, утвержденной Управляющим советом школы.
2. Изучение показателей, рефлексия.
3. Самооценка качества труда (в течение 3 дней).
4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня).
5. Вынесение решения о распределении средств стимулирующего характера протоколно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего фонда оплаты труда за высокие результаты и качество выполняемых работ.
6. Согласование протоколно проекта приказа о распределении средств стимулирующего характера профсоюзной организацией.
7. Издание приказа по школе.

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

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

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

6.4. Стимулирующие выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании письменного заявления работника.

7.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам школы является:

7.2.1. Необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, затраты на приобретение которых не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (ст.219 Налогового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы налогового вычета») - в сумме не более 40 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

7.2.2. Тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (ст.219 Налогового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы налогового вычета»), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 - в сумме не более 40 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

7.2.3. Приобретение путевки (курсовки) для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания - в сумме не более двух окладов, 1 раз в год.

7.2.4. Лечение детей, находящихся на иждивении работника гимназии, в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях - в сумме не более 10 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

7.2.5. В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи – в сумме не более 20 000 рублей.

7.2.6. Частичная компенсация материального ущерба, нанесенного работнику школы, в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи (в зависимости от степени ущерба) - в сумме не более 20 000 рублей.

7.2.7. В связи с тяжелым материальным положением – в сумме не более 15 000 рублей, 1 раз в год.

7.2.8. Иные случаи предоставления материальной помощи работнику школы – в сумме не более 10 000 рублей (в зависимости от указанных в заявлении причин).

Настоящее положение вступает в силу с 13.12.2024 г. и действует до принятия нового положения.