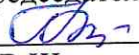


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза Феоктиста Андреевича Трифонова» г. Колпашево

ПРИНЯТО  
на общем собрании коллектива  
(протокол от 19.10.2021 № 3  
протокол от 13.07.2022 №2  
протокол от 31.08.2022 №3  
протокол от 31.01.2023 №2  
протокол от 17.04.2023 №3  
протокол от 31.05.2023 №4  
протокол от 30.08.2023 №5  
протокол от 11.10.2023 №6  
протокол от 31.10.2023 №7  
протокол от 22.12.2023 №8  
протокол от 29.01.2024 №2  
протокол от 28.05.2024 №5  
протокол от 10.10.2024 №8  
протокол от 26.11.2024 №9)

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
  
О.В.Шитина

Актуальная редакция  
(от 07.12.2021 № 786;  
от 13.07.2022 №375;  
от 31.08.2022 №438;  
от 31.01.2023 №46;  
от 17.04.2023 №200;  
от 31.05.2023 №302  
от 06.09.2023 №454  
от 11.10.2023 №560  
от 31.10.2023 №608  
от 22.12.2023 №728  
от 29.01.2024 №40  
от 30.08.2024 №429  
от 26.11.2024 №673  
от 03.12.2024 №692)

## ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера и премий работникам школы

### Общие положения

1. Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера и премий работникам школы (далее – Положение) разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза Феоктиста Андреевича Трифонова» г. Колпашево (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач перед школой.

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

3. Общий объём всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер премиальных выплат определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы школы по результатам внутришкольного мониторинга.

4. Установление выплат стимулирующего характера и фиксированных премий производится в соответствии с настоящим Положением. Установление премиальных выплат в соответствии с оценочными листами производится в соответствии с Положением о комиссии по распределению премий работникам школы.

5. При наличии финансовых средств, средства направляются на выплаты стимулирующего характера и премий работникам школы.

6. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива школы, вводится в действие приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

### Стимулирующие выплаты

7. Виды и предельные размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка педагогическим работникам, за квалификационную категорию, при наличии соответствующих оснований. Начисляется со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- а) за первую категорию – 1350 рублей;
- б) за высшую категорию – 2025 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- а) временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- б) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- в) нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- г) нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- д) осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- е) возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией ОО;
- ж) закрытия ОО на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном ОО.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, до дня наступления пенсионного возраста.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, предоставленных руководителю ОО.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

2) ежемесячное вознаграждения педагогическим работникам организации, устанавливаемого в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя, и доплаты к указанному вознаграждению в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек. Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

3) надбавка стимулирующего характера за заведование учебными кабинетами и мастерскими устанавливается пропорционально отработанному времени

а) учитель (физика) – 1564 руб.;

б) учитель (химия, биология, технология) – 782 руб..

4) надбавка стимулирующего характера за руководство школьными методическими объединениями устанавливается пропорционально отработанному времени в размере 600 руб.;

5) надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке, установленной Законом Томской области от 09.10.1997 №573 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (с изменениями и дополнениями), выплачиваемой ежемесячно в размере:

а) от 5 до 10 лет включительно – 695 рублей;

б) свыше 10 лет до 15 лет включительно – 940 рублей;

в) свыше 15 лет до 20 лет включительно – 1080 рублей;

г) свыше 20 лет до 25 лет включительно – 1355 рублей;

д) свыше 25 лет – 1560 рублей.

**Примечание.** При определении перечней библиотечных работников следует исходить из того, что к числу библиотечных работников относятся работники, получившие специальное образование в области библиотечного дела или соответствующее образование со специальной подготовкой, необходимой для выполнения функций в области библиотечного дела, в основном выполняющие трудовые функции в области библиотечного дела, а именно, осуществляющие административно-управленческую (за исключением административно-хозяйственной), основную профессиональную библиотечную деятельность по формированию, комплектованию, обработке, хранению библиотечных фондов, библиотечному, информационному, справочно-библиографическому обслуживанию пользователей библиотеки.

б) надбавка молодым педагогам, начисляется и выплачивается независимо от фактически отработанного времени (при условии, что фактически отработанное время имело место в оплачиваемом календарном месяце) в сроки, установленные для выплаты заработной платы в размере 1000 рублей.

В случае работы по совместительству в других образовательных организациях указанная надбавка выплачивается молодому педагогу только по одному месту работы (по выбору работника с предоставлением документа, подтверждающего отсутствие аналогичных выплат по другим местам работы).

Статус молодого педагога определяется в порядке, установленном в ст.21 Закона Томской области «Об образовании в Томской области» от 12.08.2013 №149-ОЗ (с изменениями и дополнениями).

7) надбавка стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего. Надбавки могут быть установлены:

а) надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Приказом директора ОО 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 работнику, не может превышать 1349 рублей;

Перечень выплат, относящихся к надбавкам стимулирующего характера за выполнение особых работ:

- за выполнение особых работ  
(полив и уход за цветами в период с сентября по февраль) 1200руб.;
- за выполнение особых работ  
(полив и уход за цветами в период с марта по август) 1300руб.;
- за выполнение особых работ (накрывание столов в столовой) 1200руб.;
- за выполнение особых работ (старший по профессии уборщик производственных помещений) 1300руб..

б) персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в ОО, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается приказом директора ОО, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, с конкретизацией указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера и сумм, с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 9295 рублей. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на период времени в течение календарного года.

Перечень выплат, относящихся к персональным надбавкам стимулирующего характера:

- за интенсивность труда от ставки:
  - уборщик служебных помещений –9295 руб.,
  - гардеробщик –9295 руб.,
  - дворник –9295 руб.
  - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания –6254 руб.,
  - подсобный рабочий –9295 руб..

8) надбавка за работу в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья устанавливается педагогическим работникам на период учебного года за часы работы в указанных классах. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц, надбавки определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) за фактически отработанное время (приложение №1).

9) надбавка стимулирующего характера за проверку тетрадей устанавливается пропорционально отработанному времени.;

- а) учителям начальных классов 490 руб.;
- б) учителям русского языка, литературы 920 руб.;
- в) учителям математики 736 руб..

10)ежемесячная надбавка за организационную работу по ведению АИС «Сетевой город» в размере 1700 рублей;

11)ежемесячная надбавка за организационную работу по ведению ФИС ФРДО в размере 600 рублей;

12)ежемесячная надбавка за организационную работу по ведению ЕГИССО в размере 1000 рублей;

13) ежемесячная надбавка за организационную работу по ведению информационной системы «паспорт школы» в размере 1000 рублей;

14)ежемесячная надбавка за организационную работу по оформлению сертификатов на обучающихся из образовательных организации МО «Колпашевский район» в рамках ПФДО в размере 600 рублей.

15)ежемесячная надбавка за выполнение функций администратора интернет - сайта школы в размере 2200 рублей;

16) ежемесячная надбавка за организационную работу по поддержанию имиджа школы в социальных сетях, СМИ в размере 2200 рублей;

17) надбавка за составление расписания учебных занятий в размере 2000 рублей;

18) надбавка за организацию обеспечения антитеррористической защищенности объекта территории (далее - школа) (организация тренировочных эвакуационных мероприятий, инструктирование сотрудников по антитеррористической безопасности, контроль организации пропускного режима, контроль наблюдения в школе) в размере 3000 рублей;

19) ежемесячная надбавка за организацию питания обучающихся из семей льготных категорий граждан (сбор с родителей документов, подтверждающих льготу на бесплатное питание; формирование и утверждение приказом ОО списков детей на бесплатное питание, ежемесячная сверка сводной ведомости на питание с ведомостями классных руководителей, формирование пакета отчетных документов установленного образца, в течение учебного года) в размере 7500 рублей;

20) ежемесячная надбавка за организацию образовательного процесса на уровне НОО (за подготовку основных и адаптированных образовательных программ на уровне начального общего образования (далее – НОО, май-сентябрь), контроль их реализации в течение учебного года; составление расписания учебных занятий и занятий внеурочной деятельности на уровне НОО, контроль расписания (сентябрь-май); организацию и контроль промежуточной аттестации на уровне НОО (в течение года); посещение уроков, учебных занятий, внеклассных мероприятий на уровне НОО в течение года) в размере 9500 рублей;

21) надбавка педагогическим работникам, имеющим почетное звание Заслуженный, начисляется и выплачивается независимо от фактически отработанного времени (при условии, что фактически отработанное время имело место в оплачиваемом календарном месяце) в сроки, установленные для выплаты заработной платы в размере 5000 рублей.

В случае работы по совместительству в других образовательных организациях указанная надбавка выплачивается педагогу только по одному месту работы (по выбору работника с предоставлением документа, подтверждающего отсутствие аналогичных выплат по другим местам работы).

22) надбавка педагогическим работникам за сложность и напряженность в период адаптации к новым условиям профессиональной деятельности, начисляется и выплачивается принятым на работу (или переведенным на другую педагогическую должность), а также вышедшим с листка временной нетрудоспособности, длящегося свыше 4 –х месяцев, в размере 6000 рублей в течение трех месяцев.

8. Стимулирующие выплаты, указанные в п.7 настоящего Порядка, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9. Работникам ОО, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пп.1)-8), производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором (эффективного контракта).

10. Работникам ОО также устанавливаются премии. Размеры премий устанавливаются в части фонда оплаты труда ОО.

#### **Виды выплат премий**

11. Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат премий:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

#### **Формирование фонда выплат премий**

12. Формирование фонда выплат премий (далее - ФВП) осуществляется в пределах объема средств на текущий месяц финансового года.

13. ФВП школы формируется из следующих источников:

- а) субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;
- б) части фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности;
- в) иных субсидий, предоставленных из бюджета.

#### **Порядок распределения и установления премий работникам школы**

14. Виды и размеры выплат стимулирующего характера директору школы устанавливаются на основе правовых актов Учредителя. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя могут быть направлены на выплаты премии работникам ОО.

15. Для проведения оценки качества работы приказом директора создается комиссия по распределению премии работникам школы в соответствии с оценочными листами (далее – Комиссия), осуществляющая свою деятельность в соответствии с утвержденным Положением о комиссии. Комиссия принимает решение о размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 её состава. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов и оформляется протоколом. На основании решения издаётся приказ директора об утверждении размера премии работникам ОО.

16. Заседание комиссии проходит один раз в месяц.

Заведующему структурным подразделением, секретарю учебной части, специалисту по закупкам (контрактный управляющий) принятым на работу (или переведенным на другую должность), а также заведующему структурным подразделением, секретарю учебной части, специалисту по закупкам (контрактный управляющий) вышедшим с листка временной нетрудоспособности, длящегося свыше 4 –х месяцев, до проведения оценки их деятельности за предыдущий период, при распределении средств стимулирующего характера, устанавливается 25 баллов, в течение не более трех месяцев.

Административному (кроме заведующего структурным подразделением) и учебно-вспомогательному персоналу (кроме секретаря учебной части, специалиста по закупкам (контрактный управляющий)), принятым на работу, а также административным (кроме заведующего структурным подразделением) и учебно-вспомогательным работникам (кроме секретаря учебной части, специалиста по закупкам (контрактный управляющий)), вышедшим с листка временной нетрудоспособности, длящегося свыше 4 –х месяцев, до проведения оценки их деятельности за предыдущий период, при распределении средств стимулирующего характера, устанавливается минимальное количество баллов, набранных работниками по установленной должности, в данный отчетный период. Стимулирование устанавливается на период не более трех месяцев.

17. Премии работникам ОО выплачиваются:

1) по приказу директора ОО работнику выплачиваются премии в соответствии с установленными ниже критериями для отдельных категорий работников школы, исчисляется пропорционально отработанному работником времени. Периодичность выплат: месяц; квартал; календарный год.

а) за интенсивность:

- |  |            |
|--|------------|
| • секретарь учебной части                          | 9151 руб.; |
| • старший лаборант                                 | 6114 руб.; |
| • заведующий структурным подразделением            | 1758 руб.; |
| • бухгалтер 1 квал. уровень                        | 5822 руб.; |
| • бухгалтер 2 квал. уровень                        | 5318 руб.; |
| • бухгалтер 3 квал. уровень                        | 4813 руб.; |
| • инженер-электроник                               | 5822 руб.; |
| • специалист по закупкам (контрактный управляющий) | 5822 руб.; |

- вожатый, помощник воспитателя 9151 руб..
- б) за напряженность и сложность:
  - бухгалтер 2500 руб.;
  - секретарь учебной части 2000 руб.;
  - старший лаборант 1000 руб.;
- в) за особо важную и срочную работу:
  - главный бухгалтер до 10000 руб.;
  - заместитель директора до 10000 руб..
- г) за участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий (организация отдыха детей в каникулярное время):
  - заведующий структурным подразделением (руководитель оздоровительного лагеря дневного пребывания детей) до 30000 руб.;
  - воспитатель (оздоровительного лагеря дневного пребывания детей) до 20000 руб.
- д) премию за интенсивность и напряженность:
  - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями до 20000 рублей.

2) в балльной системе по оценочным листам в соответствии с критериями оценки эффективности (или результативности) деятельности работников ОО (Приложение №2) в соответствии с протоколом и решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы.

а) выплаты данной премии работникам ОО выплачиваются по приказу директора, пропорционально отработанному времени;

б) стоимость одного балла исчисляется отдельно для учителей, прочего педагогического персонала (педагог-организатор, старший вожатый; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-психолог; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности), административного персонала (заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий структурного подразделения), учебно-вспомогательного (специалист по закупкам (контрактный управляющий), специалист по охране труда; секретарь учебной части; инженер-электроник; специалист по кадрам; бухгалтер), учебно-вспомогательного (вожатый; заведующий хозяйством; старший лаборант), и обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений; гардеробщик; дворник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания).

в) Максимальное количество баллов, устанавливаемое для работников:

1) в месяц:

- заместитель директора 100 баллов;
- главный бухгалтер 100 баллов;
- заведующий структурным подразделением 83 балла;
- секретарь учебной части 50 баллов;
- специалист по закупкам (контрактный управляющий) 73,5 баллов;
- уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий 18 баллов;
- старший лаборант 36 баллов;
- инженер-электроник 57 баллов;
- бухгалтер 65 баллов.

2) в год:

- старший вожатый 100 баллов;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 100 баллов;
- социальный педагог 100 баллов;
- педагог психолог 100 баллов;

- учитель-логопед 100 баллов;
  - педагог-организатор 100 баллов;
- г) размер выплат премии конкретному работнику школы снижается на срок от одного до шести месяцев в следующих случаях (по представлению администрации):
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на действия педагогов школы - на 3 балла;
  - нарушение норм СанПиН, ТБ и ОТ (в соответствии с документами органов контроля и надзора по результатам проверок) - на 10 баллов;
  - несвоевременное составление и (или) сдача отчетов в вышестоящие органы (задержка более чем на один календарный день от установленной даты) - на 10 баллов;
  - несвоевременная подготовка проектов управленческих решений, в том числе проектов: программ (планов), аналитических документов, локальных нормативных актов и др. (задержка более чем на три календарный дня от установленной даты) - на 10 баллов;
  - обоснованные замечания администрации школы по ведению школьной документации педагогами в соответствии с приказом директора - на 3 балла;
  - дисциплинарное взыскание работнику в связи с нарушением трудовой дисциплины и (или) невыполнением должностных обязанностей согласно приказу директора – депремирование;
  - грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, которое могло повлечь и (или) вызвало угрозу безопасности жизнедеятельности школы и (или) угрозу жизни и здоровью участников образовательных отношений и (или) повторное нарушение должностных обязанностей - депремирование.

#### **Методика определения стоимости баллов**

18. Расчет стоимости одного балла для исчисления премии вычисляется по следующему алгоритму:

1) устанавливается сумма средств, выделенных на выплаты премии, по категориям учителя; прочий педагогический персонал; административный персонал (заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий структурного подразделения), учебно-вспомогательный (специалист по закупкам (контрактный управляющий), специалист по охране труда; секретарь учебной части; инженер-электроник; специалист по кадрам; бухгалтер), учебно-вспомогательный (вожатый; заведующий хозяйством; старший лаборант), и обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений; гардеробщик; дворник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания);

2) подсчитывается общее количество набранных баллов по категориям работников;

3) 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.



**Размеры надбавки за работу в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, за 1 час работы по установленной норме часов в неделю**

Наименование групп должностей работников по профессиональным группам	Размер компенсационных выплат за 1 час работы (руб.)
<b><i>Педагогическим работникам</i></b>	
<b><i>1. При норме 18 часов в неделю:</i></b>	
<b><i>от 18,09 до 35,53</i></b>	
-Учитель, -Педагог дополнительного образования, при наличии:	
Среднего проф.образования, без категории, 1-ый год работы	18,09
Высшего проф.образования, без категории, 1-ый год работы	19,89
Без категории , со стажем более 1-го года	23,98
Первой категории	30,64
Высшей категории	35,53
<b><i>2. При норме 20 часов в неделю:</i></b>	
<b><i>от 16,28 до 31,97</i></b>	
-Учитель – логопед, при наличии:	
Среднего проф.образования, без категории, 1-ый год работы	16,28
Высшего проф.образования, без категории, 1-ый год работы	17,9
Без категории , со стажем более 1-го года	21,58
Первой категории	27,58
Высшей категории	31,97
<b><i>3. При норме 36 часов в неделю:</i></b>	
<b><i>от 9,05 до 17,76</i></b>	
-Педагог-психолог, -Социальный педагог, -Педагог-организатор ОБЖ, при наличии:	
Среднего проф.образования, без категории, 1-ый год работы	9,05
Высшего проф.образования, без категории, 1-ый год работы	9,95
Без категории , со стажем более 1-го года	11,99
Первой категории	15,32
Высшей категории	17,76

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы

#### Критерии и показатели для установления премии по должности заместителя директора (по учебной, методической деятельности)

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда и высокие результаты работы, обеспечение качественного доступного образования</b>			
1. Учебная и проектно-исследовательская деятельность	1) Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании: а) 100%; б) 91 - 99	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании: а) 100%; б) 91 – 99;	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	в) 80 – 90%	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Наличие высоко балльников по результатам ЕГЭ: а) 100 баллов; б) 81 – 99 баллов	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Наличие победителей и(или) призеров ВсОШ, за каждый этап отдельно: а) муниципальный; б) региональный; в) заключительный	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	5) Наличие выпускников 11-х класса, получивших медаль «За особые успехи в учении (I и (или) II степени)»	10	Ежемесячно, по итогам месяца
6) Реализация учебных планов на уровне СОО одного или нескольких профилей обучения, предоставление обучающимся возможности формирования индивидуальных учебных планов:	5	5	Ежемесячно, по итогам месяца
		8	Ежемесячно, по итогам месяца
		10	Ежемесячно, по итогам месяца
		5	Ежемесячно, по итогам месяца
		3	Ежемесячно, по итогам месяца

			Ежемесячно, по итогам месяца
2. Эффективность управленческой деятельности	а) 3 и более профилей; б) менее 3-х профилей	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	7) Организация и сопровождение ИУП на уровне СОО, не менее 5-и ИУП	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	8) Реализация учебных планов на уровне ООО с углубленным изучением отдельных предметов: а) 3 и более предмета; б) 1 – 2 предмета	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	9) Наличие сетевой формы реализации общеобразовательных программ (наличие договора(-ов) о сетевой форме реализации общеобразовательных программ)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	10) Реализация учебной проектно-исследовательской деятельности; а) наличие победителей и призеров региональных, открытых межмуниципальных научно-практических конференций; б) наличие победителей и призеров муниципальной научно-практической конференции	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	11) Организация инклюзивного образования: а) обеспечение информационной открытости, доступности информации об организации образования обучающихся с ОВЗ, с инвалидностью; б) применение ЭОР и дистанционных образовательных технологий в образовании обучающихся с ОВЗ, с инвалидностью;	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	в) трансляция опыта ОО в вопросах образования обучающихся с ОВЗ, с инвалидностью на семинарах, тренингах, конференциях и иных мероприятиях	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	1) Системное и эффективное делопроизводство: а) своевременность и качество предоставляемой информации; б) отсутствие замечаний к оформлению управленческой документации	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с перечнем, утвержденным Департаментом образования Томской области: а) участие б) наличие победителей и (или) призеров	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с перечнем, утвержденным Учредителем: а) участие б) наличие победителей и (или) призеров	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Участие в профессиональных конкурсах для школьных команд:	5	Ежемесячно, по итогам месяца
		5	Ежемесячно, по итогам месяца
		5	Ежемесячно, по итогам месяца
		5	Ежемесячно, по итогам месяца



6. Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	1) Изучение и внедрение в практику педагогов ОО передового опыта, новейших достижений педагогической науки посредством организации разных форм методической работы педагогов:	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) планирование и проведение педагогических советов, методических мероприятий, семинаров-практикумов, конференций, фестивалей, предметных и (или) метапредметных недель (дней);		
	б) систематическое проведение индивидуальных методических консультаций, организация работы по совершенствованию уроков (занятий) в соответствии с современными требованиями (не реже 2-х раз в неделю)	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Диагностика профессиональных дефицитов педагогов:	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) организация работы с педагогами в соответствии с ИОМ	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Организация работы с использованием технологий наставничества (наличие планов, отчетов)	3	Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии работнику по должности заместитель директора (по воспитательной работе)

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда и высокие результаты работы, обеспечение качественного доступного образования</b>			
1. Воспитательная деятельность	12) Выполнение календарного плана Программы воспитания по итогам учебного года:	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) проведено 100 % из запланированных;		
	б) проведено 90 – 99 % из запланированных	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	13) Функционирование Совета родителей (законных представителей, заседания не реже 1 раза в четверть	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	14) Взаимодействие ОО и родителей (законных представителей) в процессе реализации Рабочей программы воспитания, в том числе участие родителей (законных представителей) в общешкольных мероприятиях в соответствии с календарным планом воспитательной работы:	4	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) не реже 1 раза в месяц;		
	б) не реже 1 раза в четверть	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	15) Организация профильных смен в ЛДП в течение года:	4	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) одна и более муниципальная профильная смена;		
	б) одна и более профильная смена на уровне школы	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	16) Реализация утвержденного календарного плана профориентационной деятельности в школе, в	2	Ежемесячно, по

	том числе:		итогам месяца
	а) «Билет в будущее» (в соответствии с квотой);		Ежемесячно, по итогам месяца
	б) «Первая рабочая профессия» (в соответствии с квотой);	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	в) профориентационные мероприятия с привлечением родителей (законных представителей), встречи, экскурсии и др., не менее 2-ух мероприятий в месяц	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	17) Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в общей численности обучающихся:	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) 100 % от общего числа обучающихся;		
	б) менее 100 % от общего числа обучающихся	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	18) Реализация дополнительных общеобразовательных программ н начало учебного года:	4	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) 6 направлений;		
	б) менее 6 направлений	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	19) Наличие сетевой формы реализации дополнительных общеобразовательных программ (наличие договора(-ов) о сетевой форме реализации дополнительных общеобразовательных программ)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	20) Результативное участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах (кроме ВсОШ), конференциях муниципального и выше уровня	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) победители;		
	б) призеры	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	21) Функционирование школьных творческих объединений (школьный театр, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиациентр (ТВ, газета) и др.):	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) не менее 5 объединений;		
	б) менее 5 объединений	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	22) Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений:	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) снижение численности обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета по итогам учебного года в сравнении с предыдущим учебным годом;		
	б) 100 % занятость обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета, в системе дополнительного образования и (или) каникулярное время (по итогам учебного года)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
7. Эффективность управленческой деятельности	б) Системное и эффективное делопроизводство:	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	а) своевременность и качество предоставляемой информации;		
	б) отсутствие замечаний к оформлению управленческой документации	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	7) Сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с перечнем, утвержденным Департаментом образования Томской области:	3	Ежемесячно, по итогам месяца

	а) участие				
	б) наличие победителей и (или) призеров			5	Ежемесячно, по итогам месяца
	8) Сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с перечнем, утвержденным Учредителем: а) участие б) наличие победителей и (или) призеров			1	Ежемесячно, по итогам месяца
	9) Участие в профессиональных конкурсах для школьных команд: а) участие б) победитель и (или) призер			5	Ежемесячно, по итогам месяца
	10) Представление заместителем директора результатов эффективного опыта работы на конференциях, совещаниях, семинарах и др. и(или) теоретических основ вопросов образования: а) школьный уровень; б) муниципальный уровень; в) региональный уровень; г) всероссийский уровень			8	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Осуществление ВСОКО: а) наличие программы (плана) ВСОКО б) осуществление мероприятий в соответствии с программой (планом) ВСОКО; в) аналитическая деятельность по ВСОКО, принятие управленческих решений			1	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы: а) наличие статуса федеральной инновационной площадки и(или) статуса «Наставническая лига» б) наличие статуса РВЦИ;			3	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Обеспечение деятельности ОО в рамках критериев проекта «Школа Министерства просвещения»: а) уровень самодиагностики – не ниже высокого; б) уровень самодиагностики – не ниже среднего б)рост уровня самодиагностики в сравнении с последним результатом			3	Ежемесячно, по итогам месяца
8. Высокий уровень организации воспитательной деятельности				3	Ежемесячно, по итогам месяца
9. Осуществление инновационной деятельности				2	Ежемесячно, по итогам месяца
				5	Ежемесячно, по итогам месяца
				3	Ежемесячно, по итогам месяца
				5	Ежемесячно, по итогам месяца

10. Цифровизация образовательного процесса	1) Контроль своевременного и полного размещения достоверной информации в соответствии с нормативными документами на интернет-сайте ОО	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Обеспечение деятельности Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	2	Ежемесячно, по итогам месяца
11. Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	3) Эффективная организация деятельности педагогов в рамках цифровизации образовательного процесса (дистанционное обучение, использование цифровых образовательных платформ, АИС «Сетевой город» и др.)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	1) Изучение и внедрение в практику педагогов ОО передового опыта, новейших достижений педагогической науки посредством организации разных форм методической работы педагогов: а) планирование и проведение педагогических советов, методических мероприятий, семинаров-практикумов, конференций, фестивалей, предметных и (или) метапредметных недель (дней); б) систематическое проведение индивидуальных методических консультаций, организация работы по совершенствованию учебных занятий в соответствии с современными требованиями (не реже 2-х раз в неделю) 2) Диагностика профессиональных дефицитов педагогов: а) организация работы с педагогами в соответствии с ИОМ 3) Организация деятельности МО классных руководителей в соответствии с нормативными документами	5 2 3 3	Ежемесячно, по итогам месяца Ежемесячно, по итогам месяца Ежемесячно, по итогам месяца Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии по должности заместитель директора (по АХЧ)

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда и результативность</b> 1. Обеспечение высокого уровня жизнедеятельности образовательной организации	1) Отсутствие нарушений правил пожарной, электро - технической, радиационной безопасности	8	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Наличие текущих и перспективных планов работ по поддержанию здания в удовлетворительном рабочем состоянии, по проведению текущего и летнего косметического ремонта зданий	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Отсутствие замечаний к оформлению управленческой документации	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Соблюдение всех санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН в здании школы: а) создание благоприятных условий в помещениях школы (питьевой режим, тепловой	3	Ежемесячно, по итогам месяца





		месяца
8) Организация и проведение мероприятий с целью экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребления и т.д. (своевременная подача показаний приборов в снабжающие организации, анализ и принятие необходимых мер)	5	Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии по должности главный бухгалтер

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда и результативность</b>			
Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	Своевременная и качественная подготовка проектов локально нормативных актов в рамках полномочий	15	Ежемесячно, по итогам месяца
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера	5	Ежемесячно, по итогам месяца
<b>II. Критерии за качество выполняемых работ</b>			
Качество выполненных работ	Качественная и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	10	Ежемесячно, по итогам месяца
	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10	Ежемесячно, по итогам месяца
	Своевременная выдача заработной платы	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств:	30	Ежемесячно, по итогам месяца
	100% не менее 90% не менее 70%	15 10	
Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет школы	20	Ежемесячно, по итогам месяца	

### Критерии и показатели для установления премии по должности специалист по закупкам (контрактный управляющий)

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Качество выполненных работ	1) Своевременный контроль за размещением в единой информационной системе (далее ЕИС) в сфере закупок плана-графика закупок	10	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Своевременный контроль за размещением (соблюдение сроков) в	10	Ежемесячно, по итогам месяца

ЕИС в сфере закупок извещений, документации об осуществлении закупок и проектов контрактов.	3) Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам на площадке ТОРГИ 44.РУ, контроль за размещением в ЕИС в сфере закупок 4) Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд 5) Отсутствие обоснованных замечаний по нарушению сроков размещения документации в ЕИС 6) Исполнительная дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.) Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации	Ежемесячно, по итогам месяца	15
			10,5
			10
			8
			до 10
			2.Выполнение дополнительной работы (по представлению директора)

**Критерии и показатели для установления премии по должностям: учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины**

Показатели	Критерии	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
<b>1.Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>				
Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне муниципального образования "Колпашевский район" по приказу Учредителя или на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победители. Призеры (за каждого обучающегося в мероприятии/команду в соревнованиях): муниципальный этап - 0,5, региональный этап - 1 б. Победители (за каждого обучающегося в мероприятии/команду в соревнованиях): муниципальный этап - 1 б, региональный этап - 3 б	Разово, по итогам мероприятия (соревнования)	0,5/1 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.)	0,5	
Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11х классов	наличие выпускников 11х классов с высоким результатом (имеющие балл 81 и выше за каждого обучающегося по каждому предмету), сдавших на "отлично" математику базовую, за каждого обучающегося	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	2 0,5	
Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ, очных предметных олимпиад	Наличие обучающихся-призеров ВСОШ (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,5 Заключительный этап - 1. Наличие обучающихся-участников ВСОШ (за каждого обучающегося): Заключительный этап - 0,1 Наличие обучающихся-победителей ВСОШ (за каждого обучающегося): Муниципальный этап - 0,4; Региональный этап - 0,8; Заключительный этап - 1,5 Очная предметная олимпиада муниципальный этап - призер 0,2, победитель - 0,3 1) В школьной научно-практической конференции приняли участие - не менее 3-х учащихся (3 проекта), среди которых есть победитель/призер -0,5 балла; 2) результативность участия в муниципальной научно-практической конференции: призер - 1 б.; победитель - 1,5б.	Муниципальный, региональный и заключительный этапы ежемесячно в течение 9 месяцев после издания распоряжения (приказа).	0,5	
Результативность учебной проектно-исследовательской деятельности	1) В школьной научно-практической конференции приняли участие - не менее 3-х учащихся (3 проекта), среди которых есть победитель/призер -0,5 балла; 2) результативность участия в муниципальной научно-практической конференции: призер - 1 б.; победитель - 1,5б.	на квартал по итогам мероприятий (в соответствии с приказом)	0,5/1/1,5	
Организация проведения массовых общешкольных мероприятий (для обучающихся образовательной организации)	За каждое мероприятие (общешкольное и (или) параллель - 1 балл	Разово, по итогам мероприятия	1	
Качественные результаты	Группы предметов: 1 группа -английский язык; 2 группа -	разово по итогам	0,5 \ 0,3	

<p>обучения по предметам и итогам четверти на основе данных электронного журнала (ноябрь, январь, апрель, июнь) с учетом среднего балла по группе предметов, который определяется по итогам учебной четверти на текущий учебный год и в сравнении с результатами конкретного учителя</p>	<p>математика; 3 группа - русский язык и литература; 4 группа - история, обществознание, география; 5 группа - физика, химия, биология; 6 группа - начальные классы; 7 группа - ИЗО, музыка, труд (технология), физическая культура, ОБЗР; 8 группа - информатика. Средний балл учителя выше, чем средний балл по группе предметов - 0,5 б. Средний балл учителя на уровне среднего по группе предметов - 0,3 б Средний балл учителя ниже, чем средний по группе предметов - 0 б.</p>	<p>учебной четверти на следующую учебную четверть</p>	
<p><b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b></p>			
<p>Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)</p>	<p>Независимо от количества: Уровень ОО: выступление - 0,3б; мастер-класс, творческий отчет, открытый урок-0,5б; Муниципальный уровень: выступление-0,7б; мастер-класс, творческий отчет, открытый урок - 1б. Региональный уровень: выступление -1б; мастер-класс, творческий отчет, открытый урок - 2б. Всероссийский уровень: выступление -1,5б; мастер-класс, творческий отчет, открытый урок - 3б.</p>	<p>Разово, по итогам мероприятия</p>	<p>0,3 0,5 0,7 1 1,5 2 3</p>
<p>Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)</p>	<p>Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества) при наличии экспертизы</p>	<p>Разово, на квартал</p>	<p>0,5</p>
<p>Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Колпашевского района (по приказу УО) и (или)Томской области</p>	<p>Независимо от количества: Школьный уровень -0,3; Муниципальный уровень -0,5б; Региональный уровень - 1б; Всероссийский уровень - 2б.</p>	<p>Разово, по итогам мероприятия</p>	<p>0,5 1 2</p>
<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, всероссийского регионального, всероссийского уровня, согласно приложению</p>	<p>Участие (муниципальный - 1, региональный -2, всероссийский -3). Лауреат (призер) - муниципальный - 1,5; региональный 3; всероссийский -4). Победитель (муниципальный - 2, региональный - 4, всероссийский - 5).</p>	<p>Разово на 2 квартала, по итогам конкурса</p>	<p>1/2/3 1,5/3/4 2/4/5</p>

<p>(формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)</p>			
<p>Руководство педагогической практикой</p>	<p>Качественное руководство педагогической практикой студентов (учитывается продолжительность)-пассивная практика  1 неделя - 0,2  2 недели - 0,8  3 недели - 1  Месяц - 1,5  Качественное руководство педагогической практикой студентов (учитывается продолжительность)- активная практика  1 неделя - 0,5  2 недели - 1,5  3 недели - 2  Месяц - 3</p>	<p>Разово, ежемесячно</p> <p>0,2/0,8/1/1,5 0,5/1,5/2/3</p>	
<p>Наставничество</p>	<p>Оказание помощи молодому специалисту, малоопытному педагогу в соответствии с утвержденным планом, на основании приказа ОО - 2  Результативность деятельности наставника (проведение открытых мероприятий наставниками и (или) наставляемыми) – 3</p>	<p>Ежемесячно, сентябрь-май / Разово по итогам открытых мероприятий</p> <p>2 3</p>	
<p><b>3. Критерии за интенсивность труда, сложность выполняемых работ</b></p>			
<p>Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (по представлению руководителя ОО)</p>	<p>За каждое качественно выполненное поручение</p>	<p>Разово по итогам мероприятий</p> <p>1</p>	
<p>Итого</p>			<p>100</p>

**Критерии и показатели для установления премии по должности социальный педагог**

Показатели	Критерии	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
------------	----------	-------------------	------	-------------------------

<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>			
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
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
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>			
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
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
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
Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4

<p>(формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)</p>				
<p>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)</p>	<p>- участие; - лауреат; - победитель</p>	<p>Разово, по итогам конкурса</p>	<p>3 4 5</p>	
<p>Руководство педагогической практикой</p>	<p>Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3</p>	<p>Разово</p>	<p>0,5 1,5 2 3</p>	
<p>Наставничество</p>	<p>Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3</p>	<p>Разово</p>	<p>2 3</p>	
<p><b>3. Критерии по социализации обучающихся</b></p>				
<p>Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины</p>	<p>Положительная динамика или полное отсутствие</p>	<p>1 раз в квартал, при наличии отчета</p>	<p>2</p>	
<p>Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся</p>	<p>Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p>	<p>1 раз в полугодие, при наличии отчета</p>	<p>4,5</p>	
<p>Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах</p>	<p>% вовлеченных</p>	<p>1 раз в квартал, при наличии</p>	<p>1,5</p>	



учета в позитивную активную школьную жизнь	отчета	
Итого:		100

### Критерии и показатели для установления премии по должности педагог-психолог

Показатели	Критерии	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>				
Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	
	призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)			
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	
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	по факту проведения	2	
Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	
	призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)			
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	
	Работа в психолого-медико-	по факту	2	

педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	представителей) на качество работы педагога в психолого- медико-педагогическом консилиуме	проведения		
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	
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	
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	
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	
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	
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	

ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями					
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		
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					
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		
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		
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		
Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование предложения 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		
Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5		

его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)				
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	
Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	
<b>3. Критерии по социализации обучающихся</b>				
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	
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	
Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5	
Итого				100

### Критерии и показатели для установления премии по должности учитель-логопед

Показатели	Критерии	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>				
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	

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
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>			
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
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
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
Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование предложений 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
Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5

его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)				
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	
Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2. 3	
<b>3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий</b>				
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	
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	
<b>Итого</b>				<b>100</b>

### Критерии и показатели для установления премии по должностям: педагог – организатор, старший вожатый

Показатели	Критерии	Период назначения	Балл	Количество баллов в год
<b>1. Критерии по эффективности проведения мероприятий</b>				
Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (для обучающихся образовательной организации, муниципальных)	ед.	ежеквартально	1	
		ежеквартально	1	
Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	наличие	ежеквартально	1	
Обеспечение безопасного проведения мероприятий	наличие	ежеквартально	1	
Использование современных педагогических технологий при проведении мероприятий	наличие	ежеквартально	1	

Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах	участие/призовое место/победа	ежеквартально	1	
Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри	наличие	ежегодно	4	
Проведение мастер-классов, участие на конференциях, выступления на метод. объединениях	наличие	ежеквартально	1	
участие в создании информационно-образовательной среды ОО	наличие	ежемесячно	1	
работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа образовательной организации	наличие	ежемесячно	2	
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>				
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	
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	
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	
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	
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	

Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение концепта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	Разово	1
			2
Итого			100

### Критерии и показатели для установления премии по должности заведующий структурного подразделения

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность и результативность</b>			
1. Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	1) Ежегодная разработка планов комплектования библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимального расходования бюджетных средств	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОО методической, учебной, научно-методической литературой	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Подготовка перечня учебников и учебных пособий на учебный год в соответствии с ФП согласно учебному плану ОО	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Качественная подготовка документов на аукционы, котировки по закупке учебной литературы в ОО	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	5) Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	6) Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных в работе библиотеки	3	Ежемесячно, по итогам месяца
2. Высокий уровень организации работы с пользователями	1) Оформление методической выставки для педагогических работников: не реже 1 раза в месяц	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Оформление тематической выставки для обучающихся не реже 1 раза в месяц	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОО на абонементе и в читальном зале: 86-100%	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Проведение читательских конференций, библиотечных уроков на актуальные темы по вопросам обучения и	2	Ежемесячно, по итогам месяца



	воспитания обучающихся (за каждое, но не более 6-и баллов)		
3. Выполнение дополнительной работы (по представлению администрации)	Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации	15	Ежемесячно, по итогам месяца
<b>II. Критерии за профессиональный рост</b>			
1. Результативность участия	1) Результативность участия в конкурсах, в т.ч. профессиональных:		Ежемесячно, по итогам месяца
	а) победитель (призер):	15	
	- федерального и международного уровня,	10	
	- регионального уровня,	7	
	- муниципального уровня;	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	б) участник	2	Ежемесячно, по итогам месяца
2. Наличие отраслевых (ведомственных) грамот, наград, знаков, званий, государственных наград	2) Выступления на конференциях, заседаниях МО, совещаниях, педагогических советах и т.п. (за каждое, но не более 6-и баллов)	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	1) Награждение грамотами районного уровня (за последние 3 года)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Награждение грамотами, знаками областного уровня (за последние 5 лет)	2	Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии по должности секретарь учебной части

Критерии	Показатели	Количество во баллах	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда</b>			
1. Качество ведения документации	1) Ведение документации по кадрам, основной деятельности ОО, делопроизводству	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Ведение алфавитной книги обучающихся, документации по движению обучающихся	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Контроль оформления личных дел учащихся	3	Ежемесячно, по итогам месяца
	5) Организация записи детей в 1-е классы в соответствии с нормативными документами	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	6) Работа с архивом	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	7) Ведение документации по военному учету	2	Ежемесячно, по итогам месяца

<b>II. Критерии за качество выполняемых работ</b>		
2. Сдача отчетов, выполнения поручений	1)Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных в ПФР, ЦЗН, отдел статистики	Ежемесячно, по итогам месяца
	2)Участие в подготовке документов к проверкам контролирующими органами	Ежемесячно, по итогам месяца
	3)Своевременное предоставление информации о количестве обучающихся на сайт школы (1 раз в 10 дней)	Ежемесячно, по итогам месяца
3. Обработка изданных приказов	Отсутствие замечаний по ведению книги регистрации приказов ОО, изданным приказам	Ежемесячно, по итогам месяца
4. Эффективное использование компьютерной техники	1)Создание банка данных, необходимого для работы, эффективное его использование	Ежемесячно, по итогам месяца
	2)Работа в программе АИС «Зачисление»	Ежемесячно, по итогам месяца
5. Работа на имидж школы	1)Отсутствие обеснованных жалоб обучающихся, родителей и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно, по итогам месяца
	2)Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения жалоб и предложений	Ежемесячно, по итогам месяца
6. Выполнение дополнительной работы (по представлению администрации)	Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации	Ежемесячно, по итогам месяца
		15
<b>II. Критерии за профессиональный рост</b>		
Наличие отраслевых (ведомственных) грамот, наград, знаков, званий, государственных наград	1)Награждение грамотами районного уровня (за последние 3 года)	Ежемесячно, по итогам месяца
	2)Награждение грамотами, знаками областного уровня (за последние 5 лет)	Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии по должности старший лаборант

Критерии	Показатели	Количество о баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда</b>			
1.Оказание помощи учителю в организации и проведении учебных занятий	1)Обеспечение подготовки оборудования (приборов) к проведению экспериментов, практических работ (по оценке учителя)	5	Ежемесячно, по итогам месяца

2. Выполнение дополнительной работы (по представлению администрации)	2) Обеспечение подготовки цифровой лаборатории для проведения учебных занятий	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Выполнение поручений за пределами должностной инструкции	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации	10	Ежемесячно, по итогам месяца
<b>II. Критерии за профессиональный рост</b>			
Наличие отраслевых (ведомственных) грамот, наград, знаков, званий, государственных наград	1) Награждение грамотами районного уровня (за последние 3 года)	1	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Награждение грамотами, знаками областного уровня (за последние 5 лет)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Награждение грамотами, знаками федерального уровня, наличие званий и (или) специальных званий и (или) орденов и медалей Российской Федерации (бессрочно) (бессрочно)	3	Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии по должности инженер-электроник

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за качество выполняемых работ</b>			
1. Обеспечение исправного состояния компьютерной техники в ОО	1) Качественное обслуживание оборудования (компьютерного, интерактивных досок, панелей и др.)	15	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Организация обслуживания системы видеонаблюдения		Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Качественное техническое сопровождение дистанционного обучения		Ежемесячно, по итогам месяца
2. Выполнение заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники, системы видеонаблюдения	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники, системы видеонаблюдения	5	Ежемесячно, по итогам месяца
3. Обеспечение учителям – предметникам условий для проведения уроков с использованием современных	Оперативность и качество выполнения заявок (при их наличии)	6	Ежемесячно, по итогам месяца

технических средств, Интернета				
4. Своевременное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования	Наличие заключенных договоров	5		Ежемесячно, по итогам месяца
5. Выполнение дополнительной работы	1) Установка дополнительного оборудования (при наличии)	5		Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Дополнительная работа, необходимая для образовательной организации (по представлению администрации)	10		Ежемесячно, по итогам месяца
<b>II. Критерии за профессиональный рост</b>				
1. Наличие отраслевых (ведомственных) грамот, наград, знаков, званий, государственных наград	1) Награждение грамотами районного уровня (за последние 3 года)	1		Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Награждение грамотами, знаками областного уровня (за последние 5 лет)	2		Ежемесячно, по итогам месяца

### Критерии и показатели для установления премии по должности бухгалтер

Критерии	Показатели	Количество баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда</b>			
1. Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1) Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Ведение бухгалтерского учета согласно учетной политике учреждения	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Своевременная и качественная подготовка проектов договоров (дополнительных соглашений) с поставщиками	10	Ежемесячно, по итогам месяца
<b>II. Критерии за качество выполняемых работ</b>			
Качество выполненных работ	1) Качественная и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	15	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	3) Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10	Ежемесячно, по итогам месяца
	4) Своевременная выдача заработной платы	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	5) Качественная подготовка и предоставление персонализированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ	10	Ежемесячно, по итогам месяца

	6) Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет	5	Ежемесячно, по итогам месяца
	7) Отсутствие ошибок в расчете заработной платы	10	Ежемесячно, по итогам месяца
	8) Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации: а) годовая б) квартальная	10 5	Ежемесячно, по итогам месяца
	9) Отсутствие основных средств без инвентарных номеров	15	Ежемесячно, по итогам месяца
	10) Своевременное перечисление денежных средств за услуги, товары, налоги и платежи во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	5	Ежемесячно, по итогам месяца

**Критерии и показатели для установления премии по должностям: уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий**

Критерии	Показатели	Количество о баллов	Период назначения
<b>I. Критерии за интенсивность труда</b>			
1. Обеспечение санитарно-гигиенических требований, безопасности, сохранности зданий и имущества	1) Работа по уборке мест общего пользования с использованием хлорсодержащих растворов	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Обеспечение требований санитарно-эпидемиологического режима в период распространения новой корона вирусной инфекции (COVID-19)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
2. Содержание помещений, территории в течение года	1) Начиное участие в подготовке ОО к новому учебному году (косметический ремонт помещений)	2	Ежемесячно, по итогам месяца
	2) Участие в благоустройстве и озеленение территории	2	Ежемесячно, по итогам месяца
3. За выполнение дополнительной работы, необходимой для ОО	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	до 10	Ежемесячно, по итогам месяца