

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 3 от 28.08.2015 г.



УТВЕРЖДАЮ
МБОУ «СОШ № 266
Александровск»
З.А. Румянцева
2015 г. № 202-о.д.

Положение
о материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №
266 Закрытого административно-территориального
образования Александровск Мурманской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников (далее – Положение) регламентирует порядок распределения выплат стимулирующего характера за качество труда и результаты трудовой деятельности работников (далее – стимулирующие выплаты) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 266 Закрытого административно-территориального образования Александровск Мурманской области» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ № 266 ЗАТО Александровск» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Настоящее Положение устанавливает показатели в разрезе категорий работников.

1.5. Основанием для материального стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое и качественное повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, чёткое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений органов самоуправления Учреждения.

1.6. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат определяются Учреждением самостоятельно по согласованию с коллегиальным органом управления – Общим собранием трудового коллектива.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально фактически

отработанному времени, в зависимости от выработки либо от установленной в неделю учебной нагрузки.

1.8. Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. На все виды стимулирующих выплат и премий, предусмотренных данным Положением, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера. Данные выплаты и премии включаются в среднюю заработную плату.

1.10. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.11. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утверждённых руководителем Учреждения после согласования с представительным органом работников (при наличии)/или Общим собранием трудового коллектива Учреждения.

2. Виды материального стимулирования труда

2.1. В соответствии с постановлением администрации ЗАТО Александровск от 05.12.2014 № 3038 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск», работникам установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, (напряжённость) интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполнения работ, по итогам работы (Приложения №1 – 11);
- за библиотечный стаж работы;
- педагогу-молодому специалисту;
- медицинским работникам (среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трёх лет работы, после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;
- за почётные звания.

2) Премии:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определённый период - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

2.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения за:

- качественное выполнение дополнительных видов работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда.

2.2.1. Перечень дополнительных видов работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; особо важных и срочных работ, устанавливаются Учреждением самостоятельно в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке) (Приложение №12).

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается приказом руководителя Учреждения по согласованию с работником.

2.2.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам Учреждения, определяется исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Мурманской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

Реализация того или иного направления деятельности Учреждения оформляется приказом руководителя с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

2.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы (по итогам работы) выплачиваются каждой категории работников: основной персонал (учителя); прочий педагогический персонал, не осуществляющий

учебный процесс; административно-управленческий, вспомогательный персонал на основании установленных для каждой категории работников учреждения критериев материального стимулирования.

2.3.1. Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются и зависят только от качества и объёма выполняемых работ.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата по итогам работы, утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены на определённый период времени как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

2.3.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

2.3.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах руководителя Учреждения.

2.3.5. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

- Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).
- Предписания органов контроля и нарушения (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.
- Нарушение трудового законодательства, статей закона «О бухгалтерском учёте», налогового и бюджетного законодательства, устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка.
- Обоснованные жалобы участников образовательного процесса.
- Невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчётности и т.п.).
- Невыполнение учебной программы.
- Нарушение норм профессиональной этики.
- Нарушение норм техники безопасности.

Работники, получившие взыскания, лишаются стимулирующих выплат на один месяц, который следует за месяцем, в котором наложено взыскание.

Размер стимулирующих выплат по итогам работы уменьшается или не начисляется приказом руководителя Учреждения, после согласования с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

2.3. К стимулирующим выплатам относятся доплаты работникам, имеющим учёную степень или почётные звания по основному профилю профессиональной деятельности.

2.3.1. Доплата работникам, имеющим учёную степень или почётные звания, устанавливаются к должностным окладам, в следующих размерах:

- 30% от должностного оклада – за учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- 20% от должностного оклада – за почётное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года; «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования»;

- 10% от должностного оклада медицинскому работнику Учреждения по основной работе – за учёную степень кандидата медицинских (фармацевтических или химических) наук или почётное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», включая «Заслуженный врач республики» в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года;

- 15% от должностного оклада медицинскому работнику Учреждения по основной работе – за учёную степень доктора медицинских (фармацевтических или химических) наук или почётное звание «Народный врач СССР».

2.3.2. Доплаты работникам, имеющим учёную степень или почётные звания, устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4. Учреждение вправе устанавливать персональный повышающий коэффициент стимулирующего характера (далее – ППК) к должностному окладу (окладу, ставке) работника (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени его

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента (ППК) к должностному окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами учреждения.

Размер выплат по ППК к должностному окладу (окладу, ставке) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада, ставки) работника на ППК.

Устанавливаемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работникам Учреждения устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного (или учебного) года с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается в соответствии с Порядком осуществления выплат по социальной поддержке библиотечных работников муниципальных учреждений ЗАТО Александровск (утверждён постановлением администрации ЗАТО Александровск от «27» сентября 2010 г. № 1567).

2.5.1. Выплата ежемесячной надбавки за библиотечный стаж работы к окладу (должностному окладу) производится дифференцированно, в зависимости от библиотечного стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- при стаже работы от года до пяти лет включительно – десять процентов;
- при стаже работы свыше пяти лет до десяти лет включительно – двадцать процентов;
- при стаже работы свыше десяти лет до пятнадцати лет включительно – двадцать пять процентов;

- при стаже работы свыше пятнадцати лет до двадцати лет включительно – тридцать процентов;
- при стаже работы свыше двадцати лет до двадцати пяти лет включительно – тридцать пять процентов;
- при стаже работы свыше двадцати пяти лет – сорок процентов.

2.6. В соответствии с Порядком выплат по социальной поддержке медицинских работников муниципальных образовательных учреждений ЗАТО Александровск (утверждён постановлением администрации ЗАТО Александровск от «15» июня 2015 г. №1425) медицинским работникам (среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трёх лет работы, после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения выплачивается ежемесячная двадцатипроцентная надбавка к должностному окладу.

2.7. Педагогу – молодому специалисту в течение первых трёх лет работы выплачивается ежемесячно двадцатипроцентная надбавка к должностному окладу в соответствии с Порядком выплат по социальной поддержке педагогических работников и руководителей муниципальных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих образовательную деятельность и предоставления ежемесячной жилищно-коммунальной выплаты педагогическим работникам муниципальных учреждений и специалистам муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельских и приравненных к ним населенных пунктах ЗАТО Александровск (утверждён постановлением администрации ЗАТО Александровск от «19» ноября 2014 г. № 2876).

Педагог – молодой специалист – выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной организации ЗАТО Александровск, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трёх лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам – молодым специалистам относятся также педагогические работники,

получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

2.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования также предоставляется представительному органу работников.

2.7. При отсутствии поступления соответствующих средств из муниципального (регионального) бюджета для оплаты труда или обоснованной экономии фонда оплаты труда все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на неопределённый срок.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Плановая доля фонда стимулирования в общем фонде оплаты труда составляет не менее 30%. Установление размеров стимулирующего фонда для учителей и других работников производится отдельно и составляет для учителей не менее 40% стимулирующего фонда Учреждения.

3.2. Распределение стимулирующих выплат производится на заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, состоящей из представителей Совета школы (родителей обучающихся (законных представителей)), работников Учреждения, избираемых в состав Комиссии на Общем собрании трудового коллектива, руководителя общеобразовательного учреждения.

3.3. Персональный состав комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в количестве не менее 9 человек утверждается приказом руководителя Учреждения на определённый учебный год. Заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) для распределения стимулирующих выплат проводятся ежемесячно в период с 18 по 20-е число.

3.4. Основными задачами Комиссии являются:

- Оценка результатов деятельности работников МБОУ СОШ № 266 для установления выплат стимулирующего характера.

- Принятие решений об установлении стимулирующих выплат, премирования работников – получателей выплат стимулирующего характера на основании результатов их деятельности.

- Подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.5. На первом заседании Комиссии из её состава избирается председатель, заместитель председателя и секретарь.

3.6. Деятельность комиссии организуется её председателем.

3.6.1. Председатель Комиссии: руководит её деятельностью, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии.

3.6.2. Секретарь комиссии оповещает членов Комиссии о дате и времени проведения заседания, ведёт протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы. В протоколе заседания указываются:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования – подписи председателя и секретаря.

Протокол заседания оформляется в трёхдневный срок. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания руководителем Учреждения приказа об установлении работникам выплат стимулирующего характера. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в общеобразовательном учреждении 5 лет и включаются в номенклатуру дел.

3.6.3. Члены Комиссии: рассматривают все представленные руководителем учреждения заявления, материалы по анализу деятельности работников в соответствии с утверждёнными критериями; принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в её установлении.

3.7. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании не менее двух третей членов комиссии.

3.8. Решение на заседании Комиссии принимается большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.

3.9. Локальный нормативный акт (приказ по школе), основанный на решении Комиссии, доводится до сведения работника под личную роспись.

3.10. В течение трёх дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трёх дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлёкшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.11. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом Комиссии места работы, в связи с переездом на новое место жительства в другую местность.

На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, непосредственно подчинённым руководителю Учреждения по представлению руководителя учреждения;
- работникам бухгалтерии – по представлению главного бухгалтера;
- остальным работникам – по представлению заместителей руководителя или руководителей методических объединений (для педагогических работников) или на основании личных заявлений.

3.13. Заместители руководителя Учреждения, председатели методических школьных объединений представляют руководителю представление об установлении выплат стимулирующего характера курируемым работникам.

Работники Учреждения представляют руководителю личные заявления с обязательным приложением подтверждающих материалов результативности

труда (грамоты, сертификаты, методические и аналитические материалы и т.п.).

Представления на работников и заявления работников подаются на рассмотрение Комиссии ежемесячно не позднее 18-го числа включительно (в декабре, феврале и мае не позднее 15-го числа) или по итогам квартала, триместра, полугодия, учебного или календарного года.

Заместители директора, руководители методических объединений, работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.14. Стимулирование руководителя Учреждения производится на основании приказа Управления образования администрации ЗАТО Александровск в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

4. Премирование

4.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения по решению Комиссии (за исключением случаев премирования при награждении Почётной грамотой ЗАТО Александровск, Почётной грамотой Управления образования администрации ЗАТО Александровск производится, Почётной грамотой Министерства образования и науки Мурманской области).

4.2. Премии могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.3. Работники Учреждения могут поощряться премией в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников:

- по итогам учебного года;
- по итогам календарного года;
- к юбилейным датам;
- при награждении Почётной грамотой ЗАТО Александровск и Министерства образования и науки Мурманской области.
- к профессиональным и государственным праздникам.

4.4. Премия по итогам работы за определённый период (за учебный и календарный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

Премирование по итогам работы за календарный год осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Лицам, не отработавшим полный расчётный период премирования по итогам работы, начисление премии осуществляется из расчёта фактически отработанного времени.

Размер премии по итогам работы может исчисляться в как процентах к должностному окладу (окладу, ставке), так и в абсолютном размере.

4.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных, межмуниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяется руководителем Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к минимальному должностному окладу (окладу, ставке), так и в абсолютном размере.

4.6. Премирование работника при награждении:

- Почётной грамотой ЗАТО Александровск производится на основании Положения «О Почётной грамоте администрации ЗАТО Александровск и Благодарственном письме администрации ЗАТО Александровск»;
- Почётной грамотой Управления образования администрации ЗАТО Александровск производится на основании Положения «О Почётной грамоте Управления образования администрации ЗАТО Александровск и Благодарственном письме Управления образования администрации ЗАТО Александровск»;
- Почётной грамотой Министерства образования и науки Мурманской области производится на Положения «О Почётной грамоте и Благодарственном письме Министерства образования и науки Мурманской области».

Критерии материального стимулирования заместителя директора Учреждения.

№п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Сохранность контингента учащихся в пределах одной ступени обучения (отсутствие отсева, перевода в вечернюю школу до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства).	По итогам полугодия: до 5%
2.	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный год обучения (переведённых условно) по курируемым предметам.	По итогам учебного года: до 5%
3.	Соответствие деятельности ОУ требованиям в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб):	
3.1.	Система работы с документами курируемых педагогов (своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов).	По факту: до 5%
3.2.	Система работы с документами заместителя директора (качественное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны директора, представителей контролирующих органов).	По факту: до 100%
3.3.	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период).	По факту: до 20%
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	По итогам триместра, полугодия, года: до 5%
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах (данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов).	По итогам триместра, полугодия, года: до 15%
5.	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) по курируемым предметам: по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся курируемой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени.	По итогам полугодия, года: до 30%
6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов.	По итогам триместра: до 15%
7.	Результативность и качество работы с одарёнными детьми в сравнении с предыдущим периодом.	По итогам триместра: до 10%
8.	Организация качественной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	По итогам триместра: до 20%

9.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).	По итогам триместра: до 15%
10.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся.	По итогам триместра: до 20%
11.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», и др.).	По итогам триместра: до 10%
12.	Результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности (на основании представленного опыта работы).	По итогам триместра: до 20%
13.	Трансляция передового педагогического опыта: - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению собственного опыта; - выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.; - качественная подготовка и проведение открытых педагогических советов, мастер-классов, внеклассных и внешкольных мероприятий.	По факту: до 10% за каждую публикацию; до 50%; до 40%
14.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях у курируемых педагогов без учёта количества этих призёров. - на уровне муниципального образования; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	По факту: до 5%; до 10%; до 20%.
15.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам) использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.	По итогам полугодия: до 50%
16.	Качественная организация работы коллегиальных органов, участвующих в управлении Учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	По итогам полугодия, года: до 20%
17.	Наличие и качественное выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов.	По итогам триместра: до 10%
18.	Информатизация управленческой деятельности.	По итогам полугодия: 5%
19.	Участие в экспериментальной работе.	По факту: до 50%
20.	Результативность участия в конкурсах различного уровня: - Учреждения; - педагогических работников; - личное участие.	По факту: до 20%; 5%; 20%.
21.	Качественное выполнение рабочих программ, учебных курсов, дисциплин, модулей по курируемым вопросам не ниже 96%.	По итогам полугодия, года: до 10%

22.	Качественная реализация профильного обучения, программы предпрофильной подготовки.	По факту: до 10%
23.	Создание локальных нормативных документов (инструкций, регламентов, положений и пр.): - Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.п.); - Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.	По факту: до 5% до 3%
24.	Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию по курируемым предметам: - свыше 30%; - от 20 до 30%.	По итогам каждого полугодия: 10%; 5%;
25.	Качественная подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики, представления и др.).	По факту: до 30%
26.	Качественная подготовка документов по аттестации педагогических работников (представление, экспертное заключение и т.п.).	По факту: до 30%
27.	Участие и результативность участия Учреждения в профессиональных конкурсах педагогического мастерства с подготовкой конкурсных материалов.	По факту: до 50%
28.	Качественная реализация программ по профилактике правонарушений у несовершеннолетних:	
28.1.	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних в сравнении с предыдущим периодом.	По итогам каждого полугодия: 5%
28.2.	Качественная организация контроля и диагностики учебно-воспитательной деятельности обучающихся «группы риска» в Учреждении.	По итогам года: 10%
28.3.	Охват детей, состоящих на внутришкольном учёте, на учёте в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального образования.	По итогам каждого полугодия: до 15%
29.	Качественная организация каникулярного отдыха учащихся.	По итогам каждого полугодия: 15%
30.	Готовность учебных кабинетов по курируемым предметам к учебному процессу (эстетическое оформление, озеленение)	По итогам триместра, полугодия, года: до 100%
31.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 2% за каждый положительный отзыв

Критерии материального стимулирования заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	По итогам квартала, полугодия, года: до 15%
2.	Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности Учреждения.	По итогам квартала, полугодия, года: до 15%
3.	Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Учреждения.	По итогам квартала, полугодия, года: до 15%
4.	Качественная подготовка Учреждения к зимнему сезону.	
5.	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ.	По итогам полугодия, года: до 10%
6.	Создание локальных нормативных документов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и пр.): - Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.п.); - Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.	По факту: до 10%; до 5%.
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией).	По факту: до 15%
8.	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период).	По факту: до 20%
9.	Участие в разработке пакета документов для проведения котировок, торгов, аукционов. Оперативное освоение сэкономленных средств после прохождения торгов, аукционов.	По факту: до 15%
10.	Информатизация управленческой деятельности.	По итогам полугодия: 5%
11.	Реализация муниципальных программ по сохранению и укреплению здоровья детей.	По итогам полугодия: 10%
12.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 2% за каждый положительный отзыв
13.	Качественное исполнение должностных обязанностей. Высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений.	По итогам квартала, полугодия, года: до 100%
14.	Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности.	По итогам квартала, полугодия, года: 20%

Критерии материального стимулирования учителей.

№ п/п	Показатель материального стимулирования	Критерии	Периодичность установления выплат, размер
1.	Профессиональная компетентность педагога		
1.1.	Качество и результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, грантах и других мероприятиях: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.		По факту: до 50%; до 70%; до 100%.
1.2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).	с обязательным приложением материалов	По факту: до 100% в зависимости от уровня
1.3.	Трансляция передового педагогического опыта: - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению педагогического опыта; - выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.; - качественная подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов (отзывы по установленной форме), внеклассных и внешкольных мероприятий.	Титульный лист печатного издания, страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация, интернет адрес, сертификат. Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня.	По факту: до 10% за каждую публикацию; до 30%; до 20%
1.4.	Качество и результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности.	(на основании представленного опыта работы)	По результатам учебного года: до 30%
1.5.	Наличие аналитической работы учителя (наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности).	с обязательным приложением материалов	По результатам полугодия учебного года: до 20%
1.6.	Разработка индивидуальных авторских программ, углублённых курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе.	с обязательным приложением материалов	По итогам года: до 20%
1.7.	Качественная апробация, освоение нового курса / программы (в течение года).	с обязательным приложением материалов.	По итогам года: до 10%

1.8.	Качественная реализация рабочих программ.		Раз в год: до 10%
1.9.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся.	с обязательным приложением материалов	По факту: до 40%
2.	Результативность образовательной деятельности.		
2.1.	Уровень обеспечения возможности для формирования у учащихся школы оценочной самостоятельности (количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у учащихся).	Все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя	По итогам триместра: Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снизилось – 0%
2.2.	Положительная динамика качества знаний.		По итогам триместра: Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Ниже – 0%
2.3.	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности).	Количество учащихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе	По итогам триместра: Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снизилось – 0%
2.4.	Результаты ГИА и ЕГЭ после 9-11 классов (русский язык, математика)	Средний балл выпускника основной и средней школы в сравнении со среднеобластным баллом (для всех учителей данных предметов вне зависимости от уровня групп учащихся).	По итогам экзаменов: От 75 до 100 % – 40% От 60 до 74 % – 20% От 50 до 59 % – 10%
2.5.	Результаты ЕГЭ после 9-11 класса (остальные предметы)	Средний балл выпускников в сравнении со средним баллом по области	По итогам экзаменов: По итогам экзаменов: От 75 до 100 % – 40% От 60 до 74 % – 20% От 50 до 59 % – 10%
2.6.	Высокие результаты при независимой оценке качества образования	по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, тестировании	По факту: до 30%

2.7.	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся.	соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа)	По факту: до 30%
2.8.	Работа в профильных классах, в классах с углублённым изучением предметов, её результативность	по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, тестирования	По факту: до 20%
2.9.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. <u>Наличие призёров и победителей</u> олимпиад, научно-практических конференций, спортивных соревнований и конкурсов всероссийского значения, кроме дистанционных: - на муниципальном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на региональном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на федеральном уровне: 1 место; 2 место; 3 место. <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне:	Сертификаты, грамоты	По факту: 55%; 40%; 25%. 70%; 55%; 40%; 100%; 85%; 70%. 5%; 10%; 20%.
2.10.	Наличие обучающихся, занявших призовые места в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах.	Сертификаты, грамоты	По факту: до 5% за каждого ученика
2.11.	Результативность и качество дополнительной работы с одарёнными детьми в сравнении с предыдущим периодом.	При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету	По факту: до 5% за каждого ученика
2.12.	Результативность и качество коррекционно-развивающей работы с учащимися (занятия со слабоуспевающими, часто болеющими учащимися).	При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций по предмету	По факту: до 5% за каждого ученика
2.13.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», и др.).		По факту: до 15%
3.	Внедрение новых технологий, в том числе информационных.		
3.1.	Использование современных образовательных технологий	Распечатка на бумажном носителе (заверенная)	По факту: до 15%

		руководителем) уроков/занятий, подтверждающих обоснованное и эффективное использование педагогом современных образовательных технологий	
3.2.	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе	Конспекты не менее 2 уроков с применением ЭОР.	По факту: до 15%
3.3.	Наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.	Перечень ЭОР к разделам программы, скриншоты страниц сайтов, других электронных ресурсов.	По факту: до 25%
3.4.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление собственного авторского материала).		По факту: до 50%
3.5.	Работа с электронными дневниками, журналами.	Качественное заполнение – 100%	По итогам триместра: Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снижение – 0%
3.6.	Разработка, издание, апробация и применение методической продукции: пособий, электронной продукции, брошюр по предмету, авторских экспериментальных программ, КИМов, иных информационных образовательных ресурсов и их применение в профессиональной деятельности.		По факту: до 25%
3.7.	Учителем используются ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> ▪ для моделирования урока; ▪ для контроля и учёта базовых знаний учащихся; ▪ для индивидуализации траекторий обучения учащихся. 		По итогам триместра: Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снижение – 0%
4.	Результативность коммуникативной деятельности учителя		
4.1.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или учащихся на характер деятельности учителя.	Отсутствие жалоб за период	По результатам полугодия: до 5%
4.2.	Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями. Рейтинг учителя, определяется по результатам опроса по качеству оказываемых образовательных услуг.	Доля положительно отзывающихся от числа опрошенных: - 75%; - 80%;	По факту проведения исследований: 5%; 8%;

		- 90%.	10%.
4.3.	Отсутствие фактов перевода учащихся из класса, где преподаёт учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых услуг.		По результатам полугодия: до 5%
4.4.	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.		По итогам триместра: до 15%
4.5.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).		По факту: 5% за каждый положительный отзыв
4.6.	Качественная реализация мероприятий школьного, муниципального, регионального и всероссийского уровней, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся.		По результатам триместра: до 50%
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.		
5.1.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Данный показатель учитывает в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.	По результатам триместра: до 15%
5.2.	Разработка эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация.	с обязательным приложением материалов о результатах	По результатам триместра: до 15%
6.	Трудовая и исполнительская дисциплина		
6.1.	Качественное выполнение учебного плана не ниже 96%.		Раз в год: до 20%
6.2.	Качественное руководство школьным методическим объединением.		По результатам полугодия и/или учебного года: до 20%
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.		По факту: до 15%
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).		По факту: до 20%
9.	Участие в художественной самодеятельности (подготовка открытых школьных мероприятий).		По факту: до 15%
10.	Качественная организация общественно-полезного труда с учащимися.		По факту: до 30%

Критерии материального стимулирования классных руководителей.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие фактов выбытия учащихся класса до получения основного общего образования (для постоянного контингента класса, без вновь прибывших в течение учебного года).	Анализ работы по итогам учебного года	По результатам года: до 5%
2.	Отсутствие учащихся оставленных на повторный год обучения.	Анализ работы по итогам учебного года	По результатам года: до 5%
3.	<p>Качество процесса обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Количество учащихся, окончивших триместр, год на «5» и «4» во вверенном классе (не менее 75% от общего количества обучающихся в классе на первой ступени обучения); - Количество учащихся, окончивших триместр, год на «4» и «5» (или «4») во вверенном классе (не менее 65% от общего количества обучающихся 5-11 классов). 	Анализ работы по итогам учебного года, триместра	<p>По итогам триместра:</p> <ul style="list-style-type: none"> Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снизилось – 0%
4.	Отсутствие неуспевающих по итогам триместра.	Анализ работы по итогам учебного триместра	<p>По итогам триместра:</p> <ul style="list-style-type: none"> Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снизилось – 0%
5.	Качественная и результативная работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Анализ работы	<p>По итогам триместра:</p> <ul style="list-style-type: none"> Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снизилось – 0%
5.1.	Отсутствие фактов безнадзорности, беспризорности (своевременное выявление)	Анализ актов обследования социально опасных семей	По итогам триместра, полугодия, года: до 10%
5.2.	Организация отдыха социально незащищенных детей и детей, состоящих на ВШУ в каникулярное время.	Анализ отчетов о работе оздоровительного лагеря на базе школы, результаты летней оздоровительной кампании	По итогам триместра, полугодия, года: до 40%
4.3.	Занятость учащихся «группы риска» в дополнительном образовании – 100%		По итогам триместра, полугодия, года: до 10%

5.	Посещаемость учащимися учебных занятий в Учреждении, состоящими на внутришкольном учёте (кроме отсутствия по уважительным причинам): - 100% посещаемость; - от 80% до 90% посещаемость.		По итогам триместра, полугодия, года: до 30%; до 20%.
6.	Снижение количества (отсутствие) правонарушений, отклоняющегося поведения у учащихся, нарушений Устава и правил поведения учащимися: - не изменилось; - снизилось.		По итогам полугодия, года: На уровне – 2% Снизилось – 5%
7.	Отсутствие учащихся, поставленных на учёт (в т.ч. внутришкольный)		По итогам полугодия, года: до 5%
8.	Отсутствие пропусков уроков учащимися класса без уважительной причины.		По итогам триместра, полугодия, года: до 5%
9.	Результативность работы по профилактике правонарушений и вредных привычек.	В сравнении с предыдущим периодом.	По итогам триместра: Выше прошлого – 5% На уровне – 2% Снизилось – 0%
10.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).	Общее количество мероприятий (досуговых, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведённых в классе и школе.	По факту: до 25%
11.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», и др.).		По факту: до 25%
12.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями (систематическое взаимодействие по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися).		По результатам полугодия, учебного года: до 20%
13.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией).		По факту: до 25%
14.	Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классе.		По итогам полугодия, года: до 10%

15.	Организация воспитательной деятельности во вверенном классе: - выполнение не менее 95% плана мероприятий по воспитательной работе; - систематический качественный анализ деятельности; - участие в школьных, городских и муниципальных мероприятиях с учащимися вверенного класса; - организация общественно-полезного труда в классе.	Анализ работы по итогам за рассматриваемый период	По итогам полугодия, года: 25%; до 20%; до 25%; по факту до 30%.
16.	Результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности.	На основании представленного опыта работы	По итогам полугодия, года: до 10%
17.	Наличие диагностической работы (наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся).	с обязательным приложением диагностических материалов	По итогам полугодия, года: до 20%
18.	Проведение диагностики индивидуальных особенностей и образовательных потребностей обучающихся (возможно со школьным психологом).	с обязательным приложением диагностических материалов	По факту: до 15%
19.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.		По факту: до 15%
20.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся в результате применения этих технологий).		По факту: до 15%
21.	Готовность классных кабинетов к учебному процессу (эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм, озеленение).		По итогам полугодия, года: до 40%
22.	Охват горячим питанием учащихся класса: - свыше 60% учащихся класса (завтраки, обеды), ведение документации; - свыше 50% учащихся класса (завтраки, обеды), ведение документации; - свыше 50% учащихся класса (завтраки), ведение документации.		По факту: 10%; 7%; 5%.
23.	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом (проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся).		По факту: до 15%
24.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.		По итогам триместра: до 15%

25.	Участие и результаты участия учеников (класса) в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях и др., кроме дистанционных: <u>Наличие призов и победителей:</u> - на школьном уровне: - на городском уровне: - на муниципальном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на региональном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на федеральном уровне: 1 место; 2 место; 3 место. <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне:		По факту: до 10%; до 15%; 55%; 40%; 25%. 70%; 55%; 40%; 100%; 85%; 70%. До 20%; До 35%; До 65%.
26.	Отсутствие травматизма		По итогам учебного года: 2%
27.	Участие и результативность участия классного руководителя в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.		По факту: до 50%; до 70%; до 100%.
28.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению педагогического опыта.	Титульный лист печатного издания, страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация, интернет адрес, сертификат.	По факту: 10% за каждую публикацию
29.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	Список выступлений, мастер-классов, составленный по форме: дата, место, тема, название мероприятия.	По факту: до 25%
30.	Качественное дежурство с учениками вверенного класса по школе.	Представление заместителя директора по УВР.	По итогам триместра: до 20%
31.	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	Представление заместителя директора по УВР.	По итогам триместра, полугодия, года: до 10%
32.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление собственного авторского	Представление заместителя директора	По факту: до 50%

	материала).	по УВР.	
33.	Участие в художественной самодеятельности (подготовка открытых школьных мероприятий).		По факту: до 15%
34.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).		По факту: до 5% за каждый положительный отзыв

Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного Учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в Учреждении (педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок).	По факту: до 25%
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.	По факту: до 25%
3.	Участие в системе мониторинга в Учреждении (разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса).	По факту: до 25%
4.	Наличие системы работы с одарёнными детьми (участие в работе педагогического коллектива по поддержке одарённых детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся).	По факту, по итогам года: до 25%
5.	Наличие работы с родителями, педагогами Учреждения (сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы). Наличие работы с педагогами (сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу).	По факту, по итогам года: до 25%
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в Учреждении (проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в Учреждении, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин).	По итогам полугодия, года: до 35%
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в Учреждении (углублённое психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, её потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации).	По факту: до 25%
8.	Количество учащихся, превышающее 500 человек.	За каждые последующие 250 учащихся: до 50%
9.	Наличие системы работы с детьми «группы риска» (наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска»).	По итогам триместра, полугодия, года: до 35%

10.	Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями. Рейтинг педагога, определяется по результатам опроса по качеству оказываемых образовательных услуг. Доля положительно отзывающихся от числа опрошенных: - 50%; - 80%; - 90%.	По факту проведения исследований: 15%; 25%; 30%.
11.	Качественная организация психологического сопровождения адаптационного процесса (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации учащихся 1, 5, 10 классов).	По итогам полугодия, года: до 10%
12.	Участие педагога-психолога в разработке программ для учеников, родителей и учителей направленной на решение проблем школьной жизни.	По факту: до 20%
13.	Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика (итоговая диагностика).	По факту: до 15%
14.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями (систематическое взаимодействие по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися).	По итогам полугодия, года: до 30%
15.	Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы Учреждения, отражённые в публичном докладе.	По итогам года: до 30%
16.	Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов.	По факту до 15%
17.	Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	По факту: до 20%
18.	Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута, обучающегося с особыми образовательными потребностями.	По итогам триместра, полугодия, года: до 20%
19.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	По итогам триместра: 15%
20.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению педагогического опыта.	По факту: 10% за каждую публикацию
21.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	По факту: до 15%
22.	Участие в подготовке к проведению различных мероприятий.	По факту: до 15%
23.	Сопровождение и реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).	По факту: до 100% в зависимости от уровня
24.	Участие и результативность участия педагога-психолога в конкурсах профессионального мастерства, грантах: - на муниципальном уровне;	По факту: до 50%;

	- на региональном уровне; - на федеральном уровне.	до 70%; до 100%.
25.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	По факту: до 15%
26.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	По факту: до 20%
27.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	По итогам триместра, полугодия, года: до 100%
28.	Своевременное и качественное предоставление установленной отчётности.	По итогам триместра, полугодия, года:20%
29.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление собственного авторского материала).	По факту: до 50%
30.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв

Критерии материального стимулирования педагога-организатора.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.	По факту: до 25%
2.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися их родителями, педагогами. Рейтинг педагога, определяется по результатам опроса по качеству оказываемых образовательных услуг. Доля положительно отзывающихся от числа опрошенных: - 50%; - 80%; - 90%.	По факту проведения исследований: до 15%; до 25%; до 30%;
3.	Эффективная работа по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций.	По итогам полугодия, года: до 20%
4.	Качественная и результативная работа с детьми из социально неблагополучных семей.	По итогам триместра полугодия, года: до 50%
5.	Результативность работы по профилактике правонарушений и вредных привычек учащихся (в сравнении с предыдущим периодом).	По итогам полугодия, года: до 20%
6.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учёте, на учёте в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования Учреждения, муниципального образования.	По итогам полугодия, года: до 20%
7.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями (систематическое взаимодействие по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися).	По итогам полугодия, года: до 30%
8.	Результативность участия педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	По факту: до 50%; до 70%; до 100%.
9.	Трансляция передового педагогического опыта: - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению педагогического опыта; - выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.;	По факту: до 10% за каждую публикацию; до 50%;

	- качественная подготовка и проведение мастер-классов, внеклассных и внешкольных мероприятий.	до 40%
10.	Участие и результаты участия учеников в конкурсах, фестивалях, смотрах и др. (кроме дистанционных): - на городском уровне; - на муниципальном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на региональном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на федеральном уровне: 1 место; 2 место; 3 место. <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне.	По факту: до 20%; 55%; 40%; 25%. 70%; 55%; 40%; 100%; 85%; 70%. 20%; 35%; 65%.
11.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).	По факту: до 100% в зависимости от уровня
12.	Организация оздоровительной работы.	до 20%
13.	Качественная реализация мероприятий, обеспечивающих результативное взаимодействие с родителями обучающихся.	до 50%
14.	Участие в реализации приоритетных проектах, определяемых коллективом Учреждения.	до 30%
15.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	до 20%
16.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	до 20%
17.	Результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности (на основании представленного опыта работы).	до 50%
18.	Результативное и качественное выполнение должностных обязанностей.	По итогам триместра, полугодия, года: до 100%
19.	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	По итогам триместра, полугодия, года: 20%
20.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление собственного авторского материала).	По факту: до 50%
21.	Организация художественной самодеятельности среди обучающихся и сотрудников.	По факту: до 35%
22.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв

Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.	По факту: до 25%.
2.	Признание высокого профессионализма социального педагога обучающимися их родителями, педагогами. Рейтинг педагога, определяется по результатам опроса по качеству оказываемых образовательных услуг. Доля положительно отзывающихся от числа опрошенных: - 50%; - 80%; - 90%.	По факту проведения исследований: 15%; 25%; 30%.
3.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, их родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	По итогам триместра: 15%
4.	Посещаемость учащихся учебных занятий в Учреждении, состоящими на внутришкольном учёте (кроме отсутствия по уважительным причинам): - 100% посещаемость; - от 80% до 90% посещаемость; - свыше 60% посещаемость.	По итогам триместра, полугодия, года: 30%; 20%; 10%.
5.	Отсутствие неуспевающих, состоящих на внутришкольном учёте.	По итогам полугодия: до 30%
6.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учёте, на учёте в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования Учреждения, муниципального образования.	По итогам полугодия, года: 20%
7.	Снижение количества (отсутствие) правонарушений, отклоняющегося поведения у учащихся, нарушений Устава и правил поведения учащихся (в сравнении с предыдущим периодом): - не изменилось; - снизилось; - отсутствие правонарушений.	По итогам полугодия, года: 10%; 20%; 30%.
8.	Отсутствие учащихся, поставленных на учёт (в т.ч. внутришкольный).	По итогам триместра, полугодия, года: до 30%

9.	<p>Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящих на внутришкольном учёте):</p> <ul style="list-style-type: none"> - по успеваемости учащихся; - по состоянию здоровья; - по занятости в свободное время; - составление социального паспорта семей. 	<p>По итогам триместра, полугодия, года:</p> <p style="text-align: center;">до 30%</p>
10.	<p>Ежемесячный учёт организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учёте, на учёте в КДН; оказание реабилитационных услуг в центрах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «группы риска»; - из многодетных семей; - из малообеспеченных семей; - опекаемых; - детей-сирот; - детей из неполных семей. 	<p>По итогам триместра, полугодия, года:</p> <p style="text-align: center;">до 30%</p>
11.	<p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).</p>	<p>По факту: до 100% в зависимости от уровня</p>
12.	<p>Просветительская работа с участниками образовательного процесса (участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах).</p>	<p>По итогам триместра: до 15%</p>
13.	<p>Качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Наличие работы с родителями, лицами их заменяющими, законными представителями (учёт работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).</p>	<p>По итогам триместра: до 50%</p>
14.	<p>Результативность участия социального педагога в конкурсах профессионального мастерства, грантах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне. 	<p>По факту: до 50%; до 70%; до 100%.</p>
15.	<p>Трансляция передового педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению педагогического опыта; - выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.; - качественная подготовка и проведение мастер-классов, внеклассных и внешкольных мероприятий. 	<p>По факту: до 10% за каждую публикацию; до 50%; до 40%</p>

16.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	По факту: до 20%
17.	Участие в реализации приоритетных проектах, определяемых коллективом Учреждения.	По факту: до 25%
18.	Своевременное и качественное предоставление отчётности.	По итогам триместра, полугодия, года: 20%
19.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	По итогам триместра, полугодия, года: до 100%
20.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление собственного авторского материала).	По факту: до 50%
21.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв

Критерии материального стимулирования педагогических работников (учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физической культуре, воспитатель).

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией).	По факту: до 25%
2.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися их родителями, педагогами. Рейтинг педагога, определяется по результатам опроса по качеству оказываемых образовательных услуг. Доля положительно отзывающихся от числа опрошенных: - 50%; - 80%; - 90%.	По факту проведения исследований: 15%; 25%; 30%.
3.	Результативность участия в методической, инновационной и экспериментальной деятельности (на основании представленного опыта работы).	По итогам полугодия, учебного года: 25%
4.	Разработка индивидуальных авторских программ, углублённых курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность.	По итогам учебного года: 25%
5.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися. Повышение качества образовательных результатов по профилю дефектологической, учебной деятельности (в сравнении с предыдущим периодом).	По итогам триместра, полугодия, года: 30%
6.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, грантах: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне.	По факту: до 50%; до 70%; до 100%.
7.	Трансляция передового педагогического опыта: - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, интернет-ресурсах различного уровня по распространению педагогического опыта; - выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.; - качественная подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных и внешкольных мероприятий.	По факту: до 10% за каждую публикацию; до 50%; до 40%
8.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, социально-значимые общественные акции).	По факту: до 100% в зависимости от уровня

9.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса (участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах).	По итогам триместра: до 15%
10.	Участие в реализации приоритетных проектах, определяемых коллективом Учреждения.	По факту: до 25%
11.	Выполнение программных требований по организации пятидневных учебных сборов.	По факту: до 20%
12.	Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне всероссийского значения (кроме дистанционных): - на муниципальном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на региональном уровне: 1 место; 2 место; 3 место; - на федеральном уровне: 1 место; 2 место; 3 место. <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне:	По факту: 55%; 40%; 25%. 70%; 55%; 40%; 100%; 85%; 70%. 20%; 35%; 65%.
13.	Качественные организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне.	По факту: до 30%
14.	Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. совместно с воспитателем ГПД. Наличие диплома, сертификата, грамоты (кроме дистанционных конкурсов): - школьный уровень; - городской уровень: 1 место; 2 место; 3 место; - муниципальный уровень: 1 место; 2 место; 3 место; - региональный уровень: 1 место; 2 место; 3 место; - федеральный уровень: 1 место; 2 место; 3 место. <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне:	По факту: до 10%; 20%; 15%; 10%; 55%; 40%; 25%; 70%; 55%; 40%; 100%; 85%; 70%. 20%; 35%; 65%.
15.	Качественная организация и проведение совместных детско-взрослых мероприятий воспитателем ГПД.	По факту: до 15%
16.	Совместная деятельность с библиотекой школы и города.	По итогам триместра, учебного года до 15%
17.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. Охват учащихся физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работой (физкультурно-спортивные праздники, дни здоровья и т.д.) в режиме учебного и внеучебного времени (не менее 80% учащихся).	По итогам полугодия, учебного года: 10%
18.	Качественная организация и проведение школьных спартакиад, соревнований, турниров и др.	По факту: до 35%
19.	Эффективное взаимодействие с учреждениями спорта и дополнительного образования спортивной направленности.	По факту: до 30%
20.	Участие и результаты участия учеников и команд в спортивных соревнованиях различного уровня:	По факту:

	<ul style="list-style-type: none"> - городской уровень: 1 место; 2 место; 3 место; - муниципальный уровень: 1 место; 2 место; 3 место; - региональный уровень: 1 место; 2 место; 3 место; - федеральный уровень: 1 место; 2 место; 3 место. <p><u>Участие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне: - на региональном уровне: - на федеральном уровне: 	<p>20%; 15%; 10%; 55%; 40%; 25%; 70%; 55%; 40%; 100%; 85%; 70%.</p> <p>20%; 35%; 65%.</p>
21.	Качественное проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время.	По факту: до 25%
22.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам триместра, полугодия, учебного года: до 15%
23.	Качественная организация и проведение различных мероприятий.	По факту: до 50%
24.	Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности.	По итогам триместра, полугодия, учебного года: 20%
25.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление собственного авторского материала).	По факту: до 50%
26.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	По итогам триместра, полугодия, учебного года: до 100%
27.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв

Критерии материального стимулирования бухгалтерской службы.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.	По факту: до 25%
2.	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период).	По факту: до 50%
3.	Степень исполнения утверждённого бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%.	По факту: до 50%
4.	Создание локальных нормативных документов (инструкций, регламентов, положений и пр.): - Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.п.); - Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.	По факту: до 30%; до 20%;
5.	Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение кабинетов.	По факту: до 25%
6.	Оперативная работа по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов учреждения.	По факту: до 25%
7.	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности.	По факту: до 50%
8.	Участие в реализации программы развития Учреждения.	По итогам года: до 20%
9.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов.	По факту: до 25%
10.	Отсутствие замечаний к составлению бюджета Учреждения на очередной год.	По факту: до 35%
11.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.	По факту: до 25%
12.	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей.	По факту: 15%
13.	Своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической, экономической и аналитической отчётности.	По итогам квартала, полугодия, года: 20%
14.	Отсутствие жалоб обращений от работников Учреждения по вопросам начисления заработной платы и качества работы бухгалтерской службы.	По итогам полугодия, года: до 15%
15.	Своевременное осуществление контроля за оформлением и финансовым сопровождением договоров в соответствии с Бюджетным кодексом РФ.	По итогам полугодия, года: до 10%

16.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв
17.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	По итогам квартала, полугодия, года до 100%

**Критерии для оценивания качества труда учебно-вспомогательного персонала и установления им выплат стимулирующего характера
(библиотечный работник, делопроизводитель, программист, специалист по кадрам, медицинская сестра, лаборанты и др.)**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией).	По факту: до 25%
2.	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период).	По факту: до 25%
3.	Организация и/или участие в различных конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах.	По факту: до 15%
4.	Создание локальных нормативных документов (инструкций, регламентов, положений и пр.): - Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.п.); - Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.	По факту: до 30%; до 20%.
5.	Ежегодная качественная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учётом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств.	По факту: до 30%
6.	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотечным работником.	По факту: 5% за каждый проект
7.	Качественное оформление тематических выставок, презентаций библиотечным работником.	По факту: 10%
8.	Ведение электронной библиотеки школы: - электронная каталогизация ресурсов школы; - ведение баз данных в рамках электронной библиотеки; - контроль и мониторинг наполнения базы данных собственными методическими материалами.	По итогам квартала: до 40%
9.	Мероприятия для учащихся, в которых активно участвовал библиотечный работник: - групповая, социально-значимая работа с учащимися; - разработка и реализация социального проекта в группе (ориентированного на развитие чтения).	По итогам года: 20%; 25%.
10.	Участие в реализации программы развития Учреждения.	По итогам года: до 20%
11.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов.	По факту: 25%
12.	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности.	По итогам полугодия, года: до 15%
13.	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом: - осталось на уровне;	По итогам полугодия: до 10%;

	- возросло.	до 20%.
14.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда.	По факту: до 25%
15.	Публикация материалов в различных сборниках, периодических изданиях, интернет-ресурсах.	10% за каждую публикацию
16.	Своевременное и качественное формирование делопроизводителем дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив.	По факту: до 50%
17.	Своевременное составление и предоставление установленной отчётности.	По итогам квартала, полугодия, года: 20%
18.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	По итогам полугодия, года: до 25%
19.	Качественное техническое сопровождение учебных кабинетов и компьютеров специалистов программистом.	По итогам квартала, полугодия, года: до 25%
20.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв
21.	Оказание лаборантом помощи учителю в подготовке инструкций к лабораторным работам и дидактических материалов.	По итогам триместра, года: до 20%
22.	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	По факту: до 30%
23.	Качественное выполнение должностных обязанностей.	По итогам квартала, полугодия, года: до 100%
24.	Качественное и своевременное предоставление установленной отчётности.	По итогам квартала, полугодия, года: 20%
25.	Участие в обновлении школьного сайта (предоставление материала).	По факту: до 50%.

Критерии для оценивая качества труда обслуживающего персонала и установления надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность установления выплат, размер
1.	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений, территории.	По итогам квартала, полугодия, года: до 50%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	По итогам квартала, полугодия года: до 25%
3.	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности (при условии проведения мероприятий по контролю в данный период).	По факту: до 50%
4.	Качественная подготовка учреждения к зимнему сезону, началу учебного года.	По факту: до 100%
5.	Сохранность материальных ценностей, оборудования, инвентаря.	По итогам квартала, полугодия года: до 25%
6.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии.	По итогам квартала, полугодия года: до 25%
7.	Выполнение оперативных непредвиденных работ: - оперативность выполнения работы; - Ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций.	По факту: до 25%
8.	Выполнение работ непосредственно не связанных с должностными обязанностями (стирка штор, чистка и ремонт мебели, погрузо-разгрузочные работы).	По факту: до 25%
9.	За интенсивность выполняемых работ (уборка помещений во время проведения экзаменов, различных массовых мероприятий).	По факту: до 25%
10.	Участие в общих мероприятиях по подготовке учреждения к проведению праздников, конкурсов.	По факту: до 25%
11.	Озеленение и благоустройство помещений здания и прилегающей территории.	По факту: до 25%
12.	Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов (документально зафиксированных).	По факту: 5% за каждый положительный отзыв
13.	Качественное выполнение трудовых обязанностей.	По итогам квартала, полугодия, года: до 100%

**Примерный перечень стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам за качество выполнения работы не входящей в круг
должностных обязанностей**

№ п/п	Вид выплат за определённый вид деятельности	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке
1	За качественное составление расписаний уроков, работы групп продлённого дня, элективных и факультативных курсов.	до 50%
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное выполнение разовых поручений, особо срочных и важных работ и т.п.).	до 40%
3	Работа с закреплённой территорией (обход с целью уточнения и учета количества детей), внеплановое посещение неблагополучных семей и семей учащихся из «группы риска».	По факту: 15%
4	Качественное оформление различных протоколов (Педагогического, Методического совета, общего собрания трудового коллектива, Совета учреждения и др.).	до 15%
5	Участие в благоустройстве школьной территории.	По факту: до 40%
6	Качественная организация отдыха детей (работа в школьном, городских оздоровительных лагерях в период каникул).	По факту: до 40%
7	Участие работников учреждения в организации и проведении итоговой аттестации (работа в пунктах проведения ГИА и ЕГЭ).	По факту: до 50%
8	Работа в жюри школьного и муниципального этапов всероссийской олимпиады школьников. Работа в творческих группах по формированию олимпиадных заданий, проверке контрольных административных работ и др. Работа в экспертных комиссиях школьных, городских и муниципальных конкурсов, соревнований.	По факту: до 30%
9	Качественное выполнение иной работы не входящей в круг должностных обязанностей (в зависимости от сложности, объёма и результативности работы).	до 100%