

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива МБОУ «Петровская ОШ»
Белогорского района
Республики Крым
Протокол №1 от 17.10.2019 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «Петровская ОШ»
Белогорского района
Республики Крым
Т.З. Сеитвелиев
от 18.10.2019 г.



**Положение
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Петровская основная школа» Белогорского района Республики Крым**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Петровская основная школа» Белогорского района Республики Крым (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера", постановлением администрации Белогорского района Республики Крым от 10.10.2019 г. № 493 "О внесении изменений в Постановление администрации Белогорского района Республики Крым от 05.09.2017 г. № 361 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования, молодежи и спорта администрации Белогорского района Республики Крым», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников», в целях побуждения работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Петровская основная школа» Белогорского района Республики Крым (далее - Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы сотрудников на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.

1.5. Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы сотрудников учреждения. При этом учитывается реализация новых проектов, приоритетных направлений в деятельности учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы.

1.6. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также средств из внебюджетных источников.

1.7. Средства на осуществление стимулирования работников организации формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяемой при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда

1

оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов, и неиспользованных средств компенсационного фонда.

1.8. Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на

выплаты, установленные Положением.

1.9. Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

1.10. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией, и максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам рассматривается и принимается на собрании трудового коллектива учреждения, согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

1. Виды стимулирующих выплат, порядок и условия их начисления

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы, работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.1.1.1. Надбавка за интенсивность труда

Размеры *надбавки за интенсивность* устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя Учреждения, заведующего хозяйством, руководителей предметных школьных методических объединений с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2.1.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя общеобразовательной организации, заведующего хозяйством, руководителей предметных школьных методических объединений с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

2.1.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя общеобразовательной организации, заведующего хозяйством, руководителей предметных школьных методических объединений с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- надбавка за наличие класса квалификации (классности).

2.1.2.1. Размеры *премии за образцовое выполнение муниципального задания* устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя общеобразовательной организации, заведующего хозяйством, руководителей предметных школьных методических объединений с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденного учредителем.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания начисляется по результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение №2).

В качестве критериев для оценки качества деятельности педагогических работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Учреждения.

2.1.2.2. *Надбавка за наличие квалификационной категории* устанавливается:

- специалистам;
- руководителю Учреждения и его заместителям (по педагогической деятельности).

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения педагогическому работнику соответствующей квалификационной категории.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.1.2.3. **Надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде** (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается приказом руководителя общеобразовательной организации, в случае соответствия наград, знаков отличия профилю деятельности (преподаваемому предмету), на основании предоставленных работником документов, в размере **500,00 рублей**.

2.1.2.4. **Надбавка за наличие класса квалификации (классности)** устанавливается водителю автомобиля со дня присвоения работнику соответствующего класса квалификации (классности) в соответствии с Положением о порядке присвоения классности водителю автомобиля МБОУ «Зуйская средняя школа №2 им. С.Сейтвелиева» Белогорского района Республики Крым

Выплата водителю автомобиля надбавки за класс квалификации (классность) устанавливается в размере от оклада (должностного оклада):

- квалификация 2-го класса – **10%**;
- квалификация 1-го класса – **25%**.

2.1.3. **Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

-надбавка за выслугу лет;

-надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.1.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за **выслугу лет** устанавливается в размере:

- при выслуге лет **свыше 3 лет – 620,00;**
- при выслуге лет **свыше 10 лет – 1 300,00;**
- при выслуге лет **свыше 20 лет – 2 000,00.**

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.1.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) **за стаж непрерывной работы** в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа **непрерывной работы свыше 3 лет - 3%;**
- при наличии стажа **непрерывной работы свыше 10 лет - 7%;**
- при наличии стажа **непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.**

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью

руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц,
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

2.1.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг в соответствии с **оценочными картами качества работы** (приложение №1).

2.1.4.2. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

2.1.4.3. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

2.1.4.4. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.1.4.5. Оценка деятельности работников учреждения по итогам работы в конкретном периоде премирования осуществляется в порядке, предусмотренном данным Положением, с учётом критериев оценивания, установленных данным Положением в формах оценочных карт (Приложение 1) с применением балльной системы оценивания.

2.1.4.6. Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) может быть принято решение о премировании по итогам работы в конкретном периоде премирования всех категорий работников учреждения либо только отдельных категорий сотрудников (педагогических работников, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал). При этом, принадлежность сотрудника к той или иной категории определяется исходя из основной занимаемой им должности.

2.1.4.7. Рабочие дни, которые работник находился в командировке (курсы (по направлению школы), мероприятия и т. д.) считать рабочими днями.

Нерабочими днями считаются:

- отпуск (ежегодный основной оплачиваемый, ежегодный дополнительный оплачиваемый, без сохранения заработной платы)
- прогулы
- больничный;

2.1.4.8. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о начислении премиальных выплат по итогам работы) каждый работник передает в Комиссию собственноручно заполненную **оценочную карту** (приложение №1, №2), содержащую самооценку показателей результативности работы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих деятельность работников в отчетный период. В оценочной карте им заполняется графа "Самооценка".

2.1.4.9. Комиссия имеет право добавлять или уменьшать баллы сотрудникам школы с обязательной мотивацией.

2.1.4.10. Комиссия на заседании рассматривает **оценочные карты** работников и на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием конечной суммы баллов по каждому работнику.

2.1.4.11. Определение стимулирующей выплаты за месяц устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов, полученных работником по всем показателям;
- определяется стоимость одного балла, для чего фонд стимулирующих выплат труда делится на количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками Учреждения;
- стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных педагогом.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена одного балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого работника индивидуально.

Размер стимулирующих выплат, полученных каждым работником зависит от:

- наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стоимости одного балла;
- количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности

2.1.4.12. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам.

2.1.4.13. Сумма полученных баллов каждым сотрудником является открытой информацией.

2.1.4.14. Данная информация является основанием для издания приказа руководителя о начислении премиальных выплат по итогам работы.

2.1.4.15. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его деятельности он не согласен.

2.1.4.16. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение заносится в протокол заседания Комиссии).

2.1.4.17. Сумма стимулирующих выплат (в рублях) является закрытой информацией и предоставляется каждому сотруднику персонально.

3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения начисляются на основании приказа Управления образования, молодежи и спорта администрации Белогорского района Республики Крым в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования, молодежи и спорта администрации Белогорского района Республики Крым

4. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, надбавка за класс квалификации (классность). Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в общеобразовательном учреждении).

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	0-20 б.		
2.Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0-20 б.		
3.Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0-20 б.		
4.Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, семинарах, конференциях).	0-15 б.		
5.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0-5 б.		
6.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов.	0-10 б.		
7.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	макс. балл – 5		
8.Выполнение плана внутришкольного контроля	Макс. балл -10		
9.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, ШМУ)	Макс. балл -10		
10.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Макс. балл - 10		

11. Организация углубленного изучения предметов, предпрофильного и профильного обучения	до 10 б.		
12. Участие в районных и республиканских методических и управленческих мероприятиях	3 балла – районный уровень, 7 баллов – республиканский уровень 10 баллов – всероссийский		
13. Подготовка педагогов учреждения к участию в конкурсах различного уровня	Районный уровень 1 балл – участник 4 балла – призер, победитель, Республиканский уровень 5 баллов – участник 10 баллов – призер, победитель		
14. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, управления образования, ОО, благодарственных писем от организаций различного уровня	3-10 б.		
15. Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	0-5 б.		
16. Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	макс. 5 б.		
17. Активное участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	макс. 2 б.		
18. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	макс. 5 б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	1.1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том уровне - выше	3 7		
	1.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	5		
	1.3. Наличие призовых мест на конкурсах: - муниципальный уровень: I место II место III место - республиканский уровень - федеральный уровень	10 7 5 15 30		
	1.4. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - всероссийские - региональные - муниципальные	20 15 5		
	1.5. Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	10		
	1.6. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся: - всероссийские - региональные - муниципальные	20 15 5		
	1.6.Отсутствие травм на занятиях кружка	3		

2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Наличие методических разработок	5		
	2.2. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	5		
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:			
	- всероссийского уровня	15		
	- регионального уровня	10		
	- муниципального уровня	5		
	2.4. Разработанные методические рекомендации	5		
	2.5. Подготовка и проведение открытого занятия кружка	7		
ИТОГО				

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

Белогорского района Республики Крым
 для осуществления стимулирующей выплаты
 (премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____
 Период _____
 Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Уровень учебных достижений (в зависимости от уровня сложности предмета) <i>1 уровень</i> (математика, русский язык, обществознание) 100% - 70% 69% -50% 49% - 40%	15 10 5		
<i>2 уровень</i> (физика, информатика, иностранный язык, крымскотатарский язык, химия) 100% - 70% 69% -50% 49% - 40%	12 7 3		
<i>3 уровень</i> (биология, история, география, литература) 100% - 70% 69% -50%	5 3		
<i>4 уровень</i> (физическая культура, музыка, ИЗО, технология) 100% - 70%	3		
Уровень учебных достижений 1-4 классы (определяется на класс в целом): 100% - 70% 69% -50% 49% - 40%	10 6 3		
2.Открытые уроки, мастер-классы - уровень школы	0-5 б		
- уровень районный	0-10 б		
- уровень республиканский	0-15 б		
3. Своевременное, эффективное планирование и организация образовательного процесса	0-10 б		
4. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, написание АПО, наличие опубликованных работ, участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений - уровень школы	10 б		
- районный уровень	20 б		
- республиканский уровень	30 б		
5. Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных комиссий конкурсов, олимпиад - школьный уровень - районный уровень - республиканский уровень	10 б 15 б 20 б		
6.Издательская деятельность и публикации в печатных изданиях - на методических сайтах, интернет-порталах (до двух в месяц)	0-10 б 0-5 б		
7.Использование в образовательном процессе			

здоровьесберегающих технологий	5 б		
8.Организация наставничества	0-20 б		
9. Высокие результаты внеурочной деятельности Олимпиады, конкурсы: -уровень школы - уровень района - уровень республики Рейтинговые конкурсы, соревнования -уровень района (1/команда) -уровень республики Творческие работы -уровень школы -уровень района -уровень республики	106 206 306 Уч./приз 5/10 (10/20) 206/306 56/106 106/206 206/306		
10.Научно-практическая конференция (школа/район/республика)	макс 10/15/20		
МАН «Искатель»	Уч./приз		
-районный этап	106/156		
-республиканский этап	156/206		
-всероссийский этап	206/306		
11. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства			
-районный уровень (призер/победитель)	206/306		
-республиканский уровень (призер/победитель)	406/506		
12. Работа с одаренными учащимися и учащимися, требующими особого педагогического внимания: - Система индивидуально-групповых занятий коррекционного направления с предоставленным графиком проведения занятий	5б (за предмет)		
Внеклассная работа по предмету (документальное подтверждение) - в рамках РМО	156		
- уровень школы	10 б		
- в параллели классов	56		
Участие в методической и предметной неделе	56		
Проведение выездных учебных экскурсий по предмету в учебное время/ выходное время (при наличии приказа по школе)	56/156		
13. Особые условия труда (классные руководители)			
-сверхнормативная наполняемость (работа в классах, наполняемостью свыше 25 человек)	0-20б за работу в каждом классе		
-классное руководство в классах с учащимися с девиантным поведением (ВШУ, «группа риска»)	0-10б		
- дополнительная нагрузка классных руководителей (1,4,9 классы)	5б		
- дежурство по школе (без замечаний)	0-5б		
14. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	0-20 б		
15. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя: - Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	3б		
- Организация самоуправления в ученическом коллективе - участие в конкурсах - призовое место	5б 10б		

16. Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> • Постоянное использование • Эпизодическое использование, но не реже 3 раз в четверть) 	10 5		
17. Образцовое ведение школьной и классной документации	5		
18. Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работа по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование ресурсов кабинета в образовательном процессе	5		
19. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, управления образования, ОО, благодарственных писем от организаций различного уровня	Уровень района-5 баллов Уровень республики-10 баллов .		
20. Организация семейного образования: разработка комплексных контрольных работ	5 б. за 1 ед.		
21. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности	до 5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
БИБЛИОТЕКАРЯ МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
Высокая читательская активность по итогам полугодия: повышение уровня; на том же уровне;	10б 5б		
Участие в профильных мероприятиях различного уровня	5б		
Результативность работы по комплектованию библиотечного фонда	10б		
Внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	5б		
Ведение библиотечной страницы на школьном сайте	5 б		
Качество и своевременность оформления документации	5б		
Своевременное и результативное оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	10б		
Рейды по проверке учебников	5б		
Качественное оформление книжных выставок, тематических папок (использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ)	10б		
Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	10б		
Участие в мероприятиях школы	5б		
Сохранность вверенного имущества и библиотечного фонда	5б		
Оформление тематических выставок	10б		
Участие в конкурсах: на школьном уровне на муниципальном уровне	5б 10б		
Расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	20б		
Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении учебников и художественной литературы	10б		
Выполнение плана работы библиотекаря	5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
уборщика служебных помещений
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым
 для осуществления стимулирующей выплаты
 (премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само- оценка	Оценка комиссии
Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	Макс.30 б (без замечаний), 15б (с замечаниями)		
Качество проведения генеральных уборок/своевременная маркировка инвентаря	0-20 б.		
Работа с моющими и хлорсодержащими средствами	0-5 б		
Уход за растениями в рекреациях	10 б.		
Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно- воспитательного процесса	0-10 б.		
Участие в общественной жизни школы (подготовка к школьным мероприятиям)	0-10 б.		
Уборка туалетных комнат	15-20 б.		
Трудности работы, связанные с отсутствием горячей воды в школе	10б		
Трудности работы, связанные с поднятием тяжестей на этажи школы			
2-й этаж	5 б.		
3-й этаж	10 б.		
Участие в благоустройстве территории школы	5-20 б.		
Выполнение работ, связанных с проведением текущего ремонта школы	до 30б.		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись заведующего хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым
для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм	5-20		
2	Проведение разъяснительной работы с работниками школы по вопросу соблюдения санитарных норм, оформление просветительского стенда	0-5		
3	Снижение заболеваемости детей	0-15		
4	Качественное ведение документации	0-20		
5	Качественное проведение мероприятий по укреплению здоровья (витаминизация, своевременные мед.осмотры обучающихся)	5-20		
6	Качественное проведение оздоровительных мероприятий	0-15		
7	обеспечение контроля за качественным питанием	0-20		
8	Своевременная и качественное оказание медицинской помощи в экстренных случаях(до приезда скорой помощи)	0-20		
9	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	0-10		
10	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока	0-15		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
СТОРОЖА
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым**

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка комиссии
Качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение охраны труда, техники безопасности	0-20 б		
Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-15 б		
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	0-35 б		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-10 б		
Участие в общественной жизни школы	0-5 б		
ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА КАЧЕСТВА РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым**

для осуществления стимулирующей выплаты
(премия по итогам работы за период)

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение качественного горячего питания	5-15		
2	100% выполнение натуральных норм питания обучающихся (повару)	5-10		
3	Своевременное и качественное ведение документации по питанию (повару)	5-10		
4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	5-15		
5	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	5-20		
6	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	0-10		
7	Высокий уровень проведения генеральных уборок помещения	0-10		
8	Участие в выполнении особо важных работ	0-15		
9	Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	0-20		
10	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)	0-10		
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	0-25		
12	Приготовление и использование мыльно-содового раствора	0-10		
	ИТОГО			

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зав. хозяйством _____

Подпись председателя комиссии _____

**ОЦЕНОЧНАЯ КАРТА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МБОУ «ПЕТРОВСКАЯ ОШ»
Белогорского района Республики Крым
для установления премии за образцовое
выполнение муниципального задания**

ФИО работника _____

Период _____

Целевые показатели (индикатор) для оценки эффективности деятельности работников	Критерии оценки деятельности работника. Условия получения выплаты	Максимальный балл за показатель	Оценка
1. Реализация основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования			
1.1.Уровень освоения обучающимися основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	20 0	
1.2.Полнота реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	20 0	
1.3.Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание	20	

качеством предоставляемой услуги	считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	0	
1.4. Доля своевременно устранённых работником нарушений, выявленных в результате проверок	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
2. Реализация дополнительных общеразвивающих программ			
2.1. Уровень освоения обучающимися дополнительных общеразвивающих программ	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	15 0	
2.2. Полнота реализации дополнительных общеразвивающих программ	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	15 0	
2.3. Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически	15 0	

	оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%		
2.4. Доля своевременно устранённых работником нарушений, выявленных в результате проверок	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
3. Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования			
3.1. Уровень освоения обучающимися адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
3.2. Полнота реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	10 0	
3.3. Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за	10 0	

	отчетный период составляет менее 95% или более 105%		
3.4.Доля своевременно устранённых работником нарушений, выявленных в результате проверок	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	5 0	
5. Организация и проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности			
5.1.Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях	Выполнение 90 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 90% или более 105%	100- всероссийский этап 30- региональный этап 20- муниципальный этап 10-школьный этап 0	
5.2.Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых условиями и качеством предоставляемой услуги	Выполнение 95 % и более Муниципальное задание считается невыполненным если отношение количества фактически оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) к плановому объему за отчетный период составляет менее 95% или более 105%	20 0	

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях
начисления стимулирующих выплат
работникам МБОУ "Петровская ОШ"
Белогорского района Республики Крым,
утвержденного приказом от 18.10.2019 г.
№ 127

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
<i>Квалификационная категория (по педагогической деятельности):</i>	
высшая категория	2 000,00
первая категория	1 250,00