

РАССМОТРЕНО

на общем собрании работников МБОУ
«СОШ № 12 им. И.П. Крыжановского»

г. Симферополя

Протокол № 1 от «16» 01.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «СОШ № 12

им. И.П. Крыжановского»

г. Симферополя

«16» 01 2026 г. / Гамецкая Л.Г.

Приложение к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 12 им. И.П.
Крыжановского» муниципального образования
городской округ Симферополь Республики Крым

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплат стимулирующего
характера работникам МБОУ «СОШ № 12 им. И.П. Крыжановского»
г. Симферополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и разработано в соответствии с Бюджетным и Трудовым кодексами Российской Федерации, статьями 7, 43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 43 Закона республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», решением 39-й сессии Симферопольского городского совета 1 созыва от 25.02.2016 № 616 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», статьей 55 Устава муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, постановлением Администрации города Симферополя РК от 01.03.2021 г. № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (с изменениями и дополнениями)», Коллективным договором от 18.09.2024 г., статьей 135 трудового Кодекса Российской Федерации (с изменениями от 07.06.2025 №144 – ФЗ порядка начисления премий работникам учреждений).

1.2. Настоящее положение:

1.2.1. Разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты работы, а также за справедливое вознаграждение за свой труд.

1.2.2. Устанавливает, что к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

1.2.3. Регулирует порядок и условия начисления в распределении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, с учетом разработанных критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.3. Для распределения стимулирующих выплат создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, избранная собранием трудового коллектива, в состав которой входит представитель от профсоюзного комитета.

1.4. Избранный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

1.5. Работа комиссии считается правомочной при присутствии 50% и более членов комиссии.

1.6. Выплата работникам Учреждения производится в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет экономии фонда оплаты труда и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их начисления устанавливаются коллективным договором в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2. Задачи реализации данного положения:

2.1. Получение объективной и надежной информации о результатах деятельности работников школы.

2.2. Формирование критериев и показателей качества работы для самооценки и самоконтроля работником.

2.3. Предоставление всем сотрудникам школы достоверной информации о деятельности каждого работника.

2.4. Усиление заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

2.5. Повышение качества образовательного процесса.

2.6. Закрепление в общеобразовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

3. Виды стимулирующих выплат и порядок их установления работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. В соответствии с Постановлением Администрации города Симферополя № 4806 от 04.09.2019г. и рекомендацией по разработке учреждениями образования показателей эффективности работы отдельных категорий работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений от 17.11.2017г. к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

Данные выплаты производятся только при отсутствии дисциплинарных взысканий.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

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:

3.2. 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 определяются в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной

ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.2.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации 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

Надбавка за интенсивность труда определяется самостоятельно школой.

При установлении надбавки за интенсивность труда учитывается добросовестное исполнение работ, направленных на авторитет школы.

Данная надбавка связана с выполнением работ, не входящих в перечень должностных обязанностей и определяется фиксированной суммой на срок не более 1 года в абсолютном размере. (Приложение № 1)

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, УССР, Автономной Республики Крым, Республики Крым
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач
- уровень ответственности за порученный объем и (или) курируемое направление
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника

3.2.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений структурных подразделений образовательной организации 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

3.2.2.1. 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 структурных подразделений образовательной организации 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 работ и проведение мероприятий не ограничивается.

3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

- премия за образцовое выполнение муниципального задания
- надбавка за наличие квалификационной категории

3.2.3.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.2.3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере:

- специалистам
- руководителю образовательной организации (по педагогической деятельности) и его заместителям

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в следующем размере: высшая категория – 15%, первая категория – 10%, учитель-методист (учитель-наставник) – 30%.

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

3.2.4.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности, в следующем размере:

- при выслуге свыше 3 лет – 5%
- при выслуге свыше 10 лет – 10%
- при выслуге свыше 20 лет – 15%

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 списки и т.д.). 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, входящие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.2.4.2. Надбавка работникам (кроме 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 списки и т.д.). 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, входящие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц
- премия по итогам работы за квартал
- премия по итогам работы за год

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год (календарный, учебный)) 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. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат работы.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя)
- достижения и превышения 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

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.

Премии делятся на 2 категории:

- Педагогическим работникам – 90 %;
- Не педагогическим работникам - 10 % - на усмотрение администрации и комиссии с согласия профкома

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. Данные выплаты включены в тарификационные списки и осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени
- выплаты, направленные на стимулирование работника качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации Приложение 3,4).

Данные выплаты делятся между 2 категориями работников в следующем соотношении:

- Педагогическим работникам – 90 %;
- Не педагогическим работникам - 10 % - на усмотрение администрации и комиссии с согласия профкома
-

3.1.1. Выплаты. Носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты.

К ним относятся:

3.1.1.1. Надбавка за наличие квалификационной категории.

3.1.1.2. Надбавка за выслугу лет.

3.1.1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы

3.1.1.4. Надбавка за наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде.

Данные выплаты заложены в тарификации и осуществляются ежемесячно в обязательном порядке, с учетом отработанного времени.

Расчет размера выплат выполняется на основании механизма расчета стоимости 1 балла. (Приложение № 5)

3.1.2.2. *Надбавка за интенсивность труда*

Надбавка за интенсивность труда определяется самостоятельно школой.

При установлении надбавки за интенсивность труда учитывается добросовестное исполнение работ, направленных на авторитет школы.

Данная надбавка связана с выполнением работ, не входящих в перечень должностных обязанностей и определяется фиксированной суммой на срок не более 1 года в абсолютном размере. (Приложение № 1)

3.1.3. Премии:

Премирование – один из видов поощрения работников. Премированию подлежат все работники школы. Премии начисляются за результаты труда, достижения и инициативу, творчество, креативность. Интенсивность и напряженность работы, качественное и своевременное выполнение поручений руководителя, оперативность и профессионализм, уровень ответственности за порученный объем работы, за оперативность и качественный результат труда, за образцовое выполнение муниципального задания или его отдельных этапов. Премии являются неотъемлемой частью стимулирующих выплат

3.1.3.1. *«Премияльные выплаты за высокие результаты работы», «Премияльные за выполнение особо важных и ответственных работ», «Премия за образцовое выполнение муниципального задания» объединяются в одну категорию «Премии».* (Приложение 6)

Данные премии выплачиваются единовременно с целью поощрения работников за личный вклад развития школы, оперативность и качественный результат труда, инициативность и выполнения особо важных и срочных работ, поднимающих престиж учреждения.

3.1.3.2. При определении конкретного размера выплат премий учитывается:

Для педагогических работников

- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- помощь администрации в оформлении интерьера школы;
- вклад в озеленение школы и её территории;
- вклад и инициатива по обеспечению проведения на высоком уровне массовых мероприятий на базе школы;
- использование педагогами вариативных форм обучения (экстернат, дистанционное, семейное, подготовительные курсы будущих первоклассников и другие формы обучения);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

Для учебно-вспомогательного и технического персонала

- отсутствие нареканий и критерий по качеству работы сотрудника;
- вклад и инициатива в развитие школы;

- высокое качество ведения документации, в том числе архивной, интенсивность работы;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы и др.

3.1.3.3. Размер премий находится в прямой зависимости от значимости вклада в развитие и поднятие престижа школы в различных сферах её жизнедеятельности: воспитательной, учебной, информационной, хозяйственной, научной и назначается руководителем на основании представлений руководителей структурных подразделений школы в баллах.

3.1.3.4. Премияльный фонд для работников учреждения составляет 40 % от абсолютной суммы, оставшейся после вычитания надбавки за интенсивность труда (фиксированные суммы) и стимулирующих выплат администрации.

3.2. Для определения сумм выплат необходимо придерживаться условий:

3.2.1. С **10 до 10 числа*** отчетного месяца (рабочий день) начисляются баллы.

3.2.2. До **11 числа*** месяца работники школы предоставляют лист самооценки руководителю МО в баллах, согласно разработанным критериям.

3.3.3. **13-15 числа*** каждого месяца листы самооценки предоставляются заместителям директора для утверждения.

3.3.4. **15-16 числа*** каждого месяца состоится итоговое заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат, проводится рассмотрение утвержденных листов самооценки и подведение окончательных итогов.

3.3.5. Результаты заседания комиссии, согласованные с председателем профсоюзного комитета школы, оформляются протоколом, с подписями всех членов комиссии.

3.3.6. На основании протокола комиссии издается приказ по школе о распределении стимулирующих выплат, согласуется с председателем профсоюзного комитета школы (подпись, печать) который является основанием для начисления стимулирующих выплат.

3.3.7. Не **позднее 17 числа** текущего месяца копия итогового протокола вывешивается на информационном стенде образовательного учреждения.

3.3.8. В случае возникновения разногласий, работник передает в комиссию письменный запрос о несогласии, решение по этому запросу выносится на следующее заседание.

3.3.9. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.

4. Выплаты стимулирующего характера администрации МБОУ

4.1. Стимулирующие выплаты администрации определяются путем расчета – до 15% от ежемесячной общей суммы.

4.2. Размер стимулирующих выплат определяется директором МБОУ согласно нагрузке заместителей директора, интенсивности труда, ненормированности рабочего дня, результатов административной работы.

4.3 Премии выплачиваются на общих основаниях согласно п. 3.1.3.

5. Критерии для отмены выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены частично и размер премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка снижается в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к

работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

5.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены в случае отказа работника от них (по заявлению).

5.3. Критерием для отмены выплат является наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- нарушения Правил внутреннего распорядка работников МБОУ;
- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов;
- нарушения, выявленные Учредителем, администрацией МБОУ в ходе проверок учебно-воспитательного процесса;
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся;
- нарушения исполнительской дисциплины.

5.4. Другие нарушения в деятельности образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации могут являться основанием для уменьшения стимулирующих выплат.

5.5. Стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора.

6. Заключительные положения

5.1. Положение принимается на собрании трудового коллектива, согласуется с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.

5.2. Утвержденное положение действует в течении финансового года.

5.3. Изменения в данное положение могут быть внесены собранием трудового коллектива.

К ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	Секретари:	По факту работы
	• педагогического совета;	1000 руб.
	• профсоюзного комитета;	500 руб.
	Председателю комиссии по стимулирующим;	1000 руб.
	- Ответственный за организацию школьного питания	5000 руб.
	- Ответственный за военкомат	1000 руб.
	- Ответственный за ДГУ	1000 руб.
	- Работа в программе «Парус» питание	1000 руб.
Итого		10500 руб.

Шкала установления стимулирующих выплат по итогам работы педагогических работников
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога

Направление	№ п/п	Показатели	Индикатор	Шкала
I. Работа на повышение качества знаний	1	Дополнительные занятия по предмету.	Наличие журнала проведения дополнительных занятий. Регулярность, системность. (фотоотчёт урока)	Не более 2 балла
II. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	2	Качество знаний по предметам первой категории сложности. По итогам четверти	2.1.Русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия	70%-100% – 3 балла 40%-69% – 2 балла
		Качество знаний по предметам второй категории сложности. По итогам четверти	2.2.Литература, история, обществознание, география, биология, информатика	100%-80% – 3 балла 79-50% – 2 балла
		Качество знаний по предметам третьей категории сложности. По итогам четверти	2.3. Музыка, ИЗО, физическая культура, Труд (технология), ОБЗР	100%-90% – 3 балла 89-50% – 2 балла
		Качество знаний в начальной школе. По итогам четверти	2.4.Среднее значение, для учителей 1-ых классов фиксированная сумма (2 балла)	80%-100% – 3 балла 60%-79% – 2 балла 59%-40% - 1 балл
	3	Обучения учащихся с ОВЗ, инклюзией (кроме инклюзивных классов)	3.1.Реализация АОП обучения учащихся с ОВЗ (1 раз в месяц) приложить или 3 конспекта урока, или дидактический, или методический материал и пр.	3 баллов (за каждого учащегося) 5 баллов (начальная школа)
			3.2.Своевременное выявление нуждающихся в особых условиях обучения согласно Регламенту. Конечный результат	До 5 баллов по регламенту 5 баллов
III. Динамика индивидуальных образовательных результатов <i>Для обучающихся</i>	4	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	4.1. Предметные олимпиады Приказ по школе, справка	Федеральный уровень Победитель – 40 баллов Призер – 30 баллов Региональный уровень Победитель – 30 баллов Призер – 20 баллов Муниципальный уровень Победитель – 20 баллов Призер – 15 баллов Участник – 3 балла

			4.2. Конкурсы (очные), соревнования (При наличии приказа Департамента Образования)	Федеральный уровень Победитель– 20 баллов Призер– 15 баллов Региональный уровень Победитель– 15 баллов Призер– 10 баллов Муниципальный уровень Победитель – 10 баллов Призер – 7 баллов Участник–3 балла Школьный уровень – 1 балл
			Общественные конкурсы (=школьный уровень)	
			4.3. Конкурсы художественно-прикладного искусства, фотоконкурсы	Федеральный уровень Победитель– 10 баллов Призер– 8 баллов Региональный уровень Победитель– 8 баллов Призер– 5 баллов Муниципальный уровень Победитель – 5 баллов Призер – 3 баллов Участник–1 балла
	5	Наличие опубликованных исследовательских работ в соавторстве с детьми.	Печатные исследовательские сборники (не более 3) (Ксерокопия титула содержания и статьи) Электронные сборники (не более 3) (скрин страницы)	Статьи: <i>Всероссийский уровень – 15 баллов</i> <i>Региональный уровень – 10 баллов</i> <i>Муниципальный уровень – 5 баллов</i> Интернет ресурсы (не более 3 работ): 5 баллов
IV. Деятельность классного руководителя и учителя предметника	6	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.,	Очная форма проведения Копия приказа, сертификата, свидетельства. Оценивается 1 раз	<i>Всероссийский уровень – 30 баллов</i> <i>Региональный уровень – 25 баллов</i> <i>Муниципальный уровень – 20 баллов</i> Школьный уровень – 10 баллов
	7	Проведение предметных недель по плану школы, школьных соревнований	Копия приказа, отчет	3 балла
	8	Наставничество над студентами	Приказ (по факту работы)	2 балла
	9	Организация внеклассных мероприятий во время каникул	9.1. Учебно-познавательные экскурсии	Город – 2 балла Крым – 8 баллов За пределы Крыма – 20 баллов

		9.2. Организация внеклассных мероприятий во время каникул: викторины, конкурсы, соревнования и др. (на территории школы) Фотоотчет	3 балла (1 мероприятие)
10	Поощрения, грамоты, благодарности (личное участие, без участия обучающихся)	Приказ, копия поощрительного документа (не более 3) Оценка общественных и педагогических достижений учителя	Педагогические Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов Школьный уровень – 1 балл Общественные Всероссийский уровень – 10 баллов Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 1 балл
11	Организация мероприятий, проводимых на базе школы (в том числе с привлечением – родителей, – педагогов - специалистов)	Фотоотчет, план мероприятия, приказ (при необходимости)	Муниципальный уровень – 10 баллов Школьный уровень: в выходные – 8 баллов открытое – 5 баллов классное – 2 балла
12	12.1. Работа в рамках программы «Симферополь – культурная столица» (театры, музеи)	Фотоотчет, план мероприятия, приказ (при необходимости)	5 баллов
	12.2. «Пушкинская карта»	регистрация, посещение мероприятий (динамика роста)	2 балла
	12.3. Конкурс «Мой первый отзыв» в рамках программы «Симферополь – культурная столица»	Приказ, копия поощрительного документа (не более 3)	Победитель – 15 баллов Призер – 10 баллов Участник – 5 баллов
	12.4. ГТО	регистрация по итогу	5 баллов 5 баллов
13	Профминимум «Билет в будущее»	Регистрация всего класса Прохождение диагностики (динамика роста) экскурсии	4 балла (один раз) 4 балла 5 баллов
14	Организация горячего питания учащихся	Соблюдение графика Отсутствие замечаний со стороны администрации и жалоб родителей	1 – 4 класс – 2 балла 5 – 11 класс – до 3-х чел. – 1 балл, свыше – 2 балла
15	Качественная организация шефства над младшими классами	Отчет о деятельности, фотоотчет	До 5 баллов
V. Участие педагогов в методической работе в городе на различных уровнях	16	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Наличие публикаций, методических разработок в печатных педагогических изданиях, СМИ, в зависимости от сложности, объема и
			Статьи: Всероссийский уровень – 30 баллов Региональный уровень – 20 баллов Муниципальный уровень – 8 баллов

			результативности работы.	<i>Интернет ресурсы (не более 3 работ):</i> 5 баллов
	17	Участие педагогов в методической работе на различных уровнях	Организация и проведение муниципальных мероприятий, ГИА Участник, слушатель пед. мероприятий	Жюри – 4 балла Творческая группа – 4 балла Экспертные, апелляционные комиссии – 5 баллов Проверка конкурсных материалов, ГИА – 5 баллов Сертификат – 1 балл
VI. Участие педагогов в профессиональных конкурсах (очные, заочное)	18	Участие педагогов в профессиональных конкурсах. Очное и заочное.	Свидетельства, сертификаты и т.п. Получение призовых мест, званий. Факт участия в профессиональных и творческих конкурсах.	ОЧНОЕ <i>Региональный уровень</i> Победитель – 100 баллов Призер – 50 баллов Участник – 30 баллов <i>Муниципальный уровень</i> Победитель – 50 баллов Призер – 40 баллов Участник – 20 баллов ЗАОЧНОЕ <i>Региональный уровень</i> Победитель – 27 баллов Призер – 17 баллов Участник – 12 баллов <i>Муниципальный уровень</i> Победитель – 17 баллов Призер – 12 баллов Участник – 7 баллов
VII. Создание элементов образовательной инфраструктуры	19	Оборудование и организация работы учебного кабинета, направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся	Пополнение материальной и дидактической базы кабинета -акты, квитанции и фото (по факту)	неоплачиваемый – до 3 баллов оплачиваемый –1 балл
	20	Образцовое содержание кабинета, его развитие. 1 раз в месяц - оценивает зам директора по АХЧ	Ведение журнала передачи кабинета, ведение рапорта, пополнение материально-технической базы. Порядок, исправность оборудования, мебели. Свет, окна, закрытые двери.	5 баллов
VIII. Мероприятия на повышение авторитета и имиджа образовательной организации	21	Публикации положительных материалов о школе	21.1.Пополнение школьного сайта (не более 3)	3 балла
			21.2.Публикации в СМИ	8 баллов
IX. Уровень исполнительской дисциплины	22	Выполнение общественных поручений:	- председатель профкома, комиссии по стимулирующим	6 баллов

			- участие в школьных комиссиях; - уход и оформление пришкольного участка;	2 балла 2 балла
	23	Одноразовые поручения за рамками должностных инструкций.	По просьбе администрации с уточнением поручения и её подписью	До 5 баллов
	24	Исполнительская дисциплина классного руководителя	Отсутствие замечаний	До 5 баллов
	25	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний администрации. Есть замечания.	5 баллов 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования и внеурочной деятельности

Направление	Критерии	Индикатор	Шкала
1.Позитивные результаты деятельности	1.1. Посещаемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в	Выписка из Элжура	5 баллов - более 90% 3 балла – 80-89%
	1.2. Участие обучающихся в конкурсах, в организации и проведении общешкольных массовых	Приказ, план мероприятий, справка о результатах	4 балла – более 1 раза в четверть ; 2 балла - 1 раз в четверть
	1.3. Участие в социально-значимых проектах, акциях и т.д. <i>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</i>	Свидетельства, сертификаты и т.п. Получение призовых мест, званий. Но не более 3 за одно мероприятие	Международный и всероссийский уровень–6 баллов Региональный уровень– 3 балла муниципальный уровень – 1 балл уровень – 1 балл Заочные: Международный и всероссийский уровень. –3 балла <i>При количестве призеров и победителей более 10 человек-добавляется всего 3 балла.</i>
2.Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства (личное, очные)	Факт участия в профессиональных и творческих конкурсах	Всероссийский уровень - 10 баллов; Региональный уровень - 8 баллов - Муниципальный уровень - 6 баллов
3. Включенность в методическую работу	3.1. Разработка программ кружков, факультативов и т.д.	Титульный лист	муниципальным экспертным советом–5 баллов школьный –2 балла
4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога дополнительного образования со стороны родителей и учащихся.	Письменный отзыв	3 балла
5. Соблюдение единых требований и личная дисциплина	5.1 Работа, выходящая за рамки функциональных обязанностей педагога	Подтверждение администрации	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	5.2 Исполнительская дисциплина	Отсутствие взысканий	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога группы продленного дня

Направление	Критерии	Индикатор	Шкала
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Посещаемость и сохранение	Выписка из Эл.жура	5 баллов - более 90%
	1.2. Организация прогулок с соблюдением режима ГПД	Разработка игр, контроль	2 балла
	1.3. Организация горячего питания	Журнал отчетности	2 балла
2. Включенность в методическую работу	2.1. Участие(выступление) в ШМО, педагогических советах, семинарах, круглых столах	Приказ, план мероприятий, справка о результатах работы	Муниципальный уровень – 20 баллов школьный уровень – 5 баллов
3. Деятельность педагога	3.1. Организация внеклассных мероприятий во время каникул	Фотоотчет	3 баллов (1 мероприятие)
	3.2. Поощрения, грамоты, благодарности (личное участие, без участия обучающихся)	Приказ, копия поощрительного документа (не более 3) Оценка общественных и педагогических достижений учителя	Педагогические Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов Школьный уровень – 1 балл Общественные Всероссийский уровень – 10 баллов Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 1 балл
	3.3. Учебно-познавательные экскурсии	Копия приказа	Город – 2 балла Крым – 8 баллов За пределы Крыма – 20 баллов
4. Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся. (В письменной форме администрации школы)	Письменный отзыв оценивает администрация	2 балла
5. Мероприятия на повышение авторитета и имиджа образовательной организации	5.1. Публикации положительных материалов о школе	Пополнение школьного сайта (не более 3)	3 балла
		Публикации в СМИ	8 баллов
6. Соблюдение единых требований и личная дисциплина	6.1. Выполнение общественных поручений:	- участие в школьных комиссиях; - уход и оформление пришкольного участка;	2 балла 2 балла
	6.2. Работа, выходящая за рамки функциональных обязанностей	По просьбе администрации	До 5 баллов
	6.3. Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний администрации Есть замечания	5 баллов 0 баллов

Шкала установления премии по итогам работы специалистов социально-психологической службы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога школы

Направление	№ п/п	Показатели	Индикатор	Шкала
1.Позитивные результаты деятельности педагога-психолога	1.	Разработка программ, тестовых заданий, медиапособий, презентаций.	Разработка -2 балла	0-2
	2.	Организация мероприятий, проводимых на базе школы (в том числе с привлечением – родителей, – педагогов - специалистов) (Фотоотчет, план мероприятия, приказ (при необходимости))	Муниципальный уровень – 10 баллов Школьный уровень: в выходные – 8 баллов открытое – 5 баллов классное – 2 балла	0-10
	3.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п., (Очная форма проведения. Копия приказа, сертификата, свидетельства. Оценивается 1 раз)	Всероссийский уровень – 30 баллов Региональный уровень – 25 баллов Муниципальный уровень – 20 баллов Школьный уровень – 5 баллов	0-30
	4.	Участие педагогов в методической работе на различных уровнях (Организация и проведение муниципальных мероприятий, ГИА)	Жюри – 2 балла Творческая группа – 4 балла Экспертные, апелляционные комиссии – 5 баллов Проверка конкурсных материалов, ГИА – 5 баллов	0-5
	5.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе (Наличие публикаций, методических разработок в печатных педагогических изданиях, СМИ, в зависимости от сложности, объема и результативности работы.)	Статьи: Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов Интернет ресурсы (не более 3 работ): 5 баллов	0-15
	6.	Наличие опубликованных исследовательских работ в соавторстве с детьми. Печатные исследовательские сборники (не более 3) (Ксерокопия титула содержания и статьи) Электронные сборники (не более 3) (скрин страницы)	Статьи: Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов Интернет ресурсы: 5 баллов	0-15
	7.	Поощрения, грамоты, благодарности (личное участие, без участия обучающихся) Приказ, копия поощрительного документа (не более 3) Оценка общественных и педагогических достижений учителя	Педагогические Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов Школьный уровень – 1 балл Общественные Всероссийский уровень – 10 баллов Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 1 балл	0-15
	8.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах. Очное и заочное. (Свидетельства, сертификаты и т.п. Получение призовых мест, званий. Факт участия в профессиональных и творческих конкурсах.)	ОЧНОЕ Региональный уровень Победитель – 100 баллов Призер – 50 баллов Участник – 30 баллов	0-100

			Муниципальный уровень Победитель – 50 баллов Призер – 40 баллов Участник – 20 баллов ЗАОЧНОЕ Региональный уровень Победитель – 27 баллов Призер – 17 баллов Участник – 12 баллов Муниципальный уровень Победитель – 17 баллов Призер – 12 баллов Участник – 7 баллов	
2. Участие в методической работе в городе на различных уровнях	9.	Проведение предметных недель по плану школы, школьных соревнований (Копия приказа, отчет)	3 балла	0-3
3. Результативность методической работы и повышения профессиональной компетенции учителя	10.	Эффективная работа с родителями, педагогами по пропаганде психологических знаний, посещаемость родительских собраний.	Высокая -3 балла Средняя-2 балла Низкая-1 балл Отсутствует- 0	0-3
	11.	Участие в общественной жизни школы	Секретарь ПК-3 балла; Эпизодически-1 балл Активное участие-2 балл	0-3
	12.	Психологическое сопровождение учащихся: - одаренные дети - «группа риска» - находящиеся под опекой - инвалиды - находящиеся в СОП (сложные жизненные обстоятельства)	Систематически- 3 балла Периодически-2 балла Эпизодически-1 балл	0-3
	13.	Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала. Представление детей в территориальную ПМПК и центральную ПМПК	Периодичность в работе-1 балл Система работы-3 балла	0-3
4. Качество отчетной документации, дисциплина	14.	Образцовое содержание кабинета, его развитие. 1 раз в месяц - оценивает зам директора по АХЧ (Ведение журнала передачи кабинета, ведение рапорта, пополнение материально-технической базы. Порядок, исправность оборудования, мебели. Свет, окна, закрытые двери.)	5 баллов	0-5
	15.	Оборудование и организация работы учебного кабинета, направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся (Пополнение материальной и дидактической базы кабинета -акты, квитанции, фото) (по факту)	неоплачиваемый – до 3 баллов оплачиваемый –1 балл	0-3
	16.	Публикации положительных материалов о школе (Пополнение школьного сайта (не более 3). Публикации в СМИ)	3 балла 8 баллов	0-8
	17.	Одноразовые поручения за рамками должностных инструкций. (По просьбе администрации)	До 5 баллов	0-5
	18.	Исполнительская дисциплина (Отсутствие замечаний администрации. Есть замечания.)	5 баллов 0 баллов	0-5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога школы

Направление		Показатели	Индикатор	Шкала
1. Результаты позитивной деятельности социального педагога	1.	Отсутствие преступлений в ОУ	Отсутствие зафиксированной информации в ОП	5 баллов
	2.	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ОУ	Анализ классных рапортов, отсутствие зафиксированной информации по школе	при отсутствии нарушений- 5 баллов при положительной динамике в сторону уменьшения- 2 балла
	3.	Обследование домашних условий детей, стоящих на контроле.	Акт ЖКУ	По 2 балла за акт ЖКУ
	4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся по поводу профессиональной деятельности	Входящая информация	2 балла.
	5.	Оказание помощи классным руководителям по работе с детьми, требующими особого педагогического внимания и контроля (посещение уроков, беседа с родителями и учащимися). Социальное сопровождение 1запроса.	Отчет о работе, справка, выписка из журналов соц.педагога	2 балла
	6.	Выполнение учебных и коррекционных программ с детьми ОВЗ (1 раз в конце каждой четверти)	Выписка ИПР с датами и мероприятиями	3 балла
	7.	Реализация планов работы и ИПР с детьми ВШУ(ежемесячно)	Выписка ИПР с датами и мероприятиями	3 балла
2. Включенность в методическую работу	8.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.,	Очная форма проведения Копия приказа, сертификата, свидетельства. Оценивается 1 раз	<i>Всероссийский уровень – 30 баллов Региональный уровень – 25 баллов Муниципальный уровень – 20 баллов Школьный уровень – 5 баллов</i>
	9.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Наличие публикаций, методических разработок в печатных педагогических изданиях, СМИ, в зависимости от сложности, объема и результативности работы.	<i>Статьи: Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов Интернет ресурсы (не более 3 работ): 5 баллов</i>
	10.	Наставничество над молодыми учителями	Ежемесячный отчет о проделанной работе(согласно плану работы)	3 балла
	11.	Наставничество над студентами	Приказ (по факту работы)	2 балла
3. Профессиональные достижения	12.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах. Очное и заочное.	Свидетельства, сертификаты и т.п. Получение призовых мест, званий. Факт участия в профессиональных и творческих конкурсах.	ОЧНОЕ Региональный уровень Победитель – 100 баллов Призер – 50 баллов Участник – 30 баллов <i>Муниципальный уровень</i> Победитель – 50 баллов Призер – 40 баллов Участник – 20 баллов ЗАОЧНОЕ

				Региональный уровень Победитель – 27 баллов Призер – 17 баллов Участник – 12 баллов Муниципальный уровень Победитель – 17 баллов Призер – 12 баллов Участник – 7 баллов
	13.	Публикации положительных материалов о школе	Пополнение школьного сайта (не более 3)	3 балла
	14.	Пополнение школьного сайта, оформление стенда	Публикации в СМИ	8 баллов
	15.	Учебно-познавательные экскурсии	Копия приказа	Город – 2 балла Крым – 8 баллов За пределы Крыма – 20 баллов
	16.	Организация горячего питания учащихся	Соблюдение графика Отсутствие замечаний со стороны администрации и жалоб родителей	1 – 4 класс – 2 балла 5 – 11 класс – 1 балл
	17.	Качественная организация шефства над младшими классами	Отчет о деятельности	До 3 баллов
	18.	Участие педагогов в методической работе на различных уровнях	Организация и проведение муниципальных мероприятий, ГИА	Жюри – 2 балла Творческая группа – 4 балла Экспертные, апелляционные комиссии – 5 баллов Проверка конкурсных материалов, ГИА – 5 баллов
4. Взаимодействие с субъектами профилактики	19.	Активное взаимодействие с учреждениями по совместной работе: за каждый договор за каждое совместное мероприятие	Договор, отчет о мероприятии	1 балл 2 балла
5. Документация, интенсивность труда	20.	Образцовое содержание кабинета, его развитие. 1 раз в месяц - оценивает зам директора по АХЧ	Ведение журнала передачи кабинета, ведение рапорта, пополнение материально-технической базы. Порядок, исправность оборудования, мебели. Свет, окна, закрытые двери.	5 баллов
	21.	Выполнение общественных поручений:	- председатель профкома, комиссии по стимулирующим - участие в школьных комиссиях; - уход и оформление пришкольного участка;	6 баллов 2 балла 2 балла
	22.	Одноразовые поручения за рамками должностных инструкций.	По просьбе администрации	До 5 баллов
	23.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний администрации. Есть замечания.	5 баллов 0 баллов

Шкала установления премии по итогам работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Критерии оценки результативности, профессиональной деятельности библиотекаря школы

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
Позитивные показатели	Работа с учебниками: комплектование согласно учебным программам, формировании общешкольного заказа на учебники, инвентаризация фонда, учет, прием и выдача учебников, работа по сохранности книжных фондов, работа по межбиблиотечному обмен учебным фондом среди общеобразовательных учреждений города	2 балла
	Создание собственных информационно- библиографических ресурсов: презентации, буклеты, памятки и др.	2 балла
	Ведение баз общешкольных данных (качество, оперативность, своевременность).	2 балла
	Отсутствие зафиксированных негативных отзывов в адрес библиотекаря.	2 балла
Методическая и организационная работа	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. Выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.	премия 6 баллов - всероссийский уровень; 4 балла - региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ.
	Организация общешкольных мероприятий Участие в общешкольных мероприятиях.	2 балла
Взаимодействие с учреждениями, организациями, ЦБС города	Взаимообмен учебной литературой с другими учреждениями	2 балла
Соблюдение единых требований и личная дисциплина	Выполнение обязанностей не связанных с должностной инструкцией (подтверждение)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов 5 баллов
	Исполнительская дисциплина	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера по охране труда

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество профилактической работы по охране труда. Отсутствие травматизма на производстве	3 балла
	1.2. Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению чрезвычайных ситуаций.	3 балла
	1.3. Результативное участие в конкурсах по созданию безопасных условий организации образовательного процесса	5 балла
	1.4. Выполнение обязанностей не связанных с должностной инструкцией (подтверждение)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	1.5. Своевременная аттестация рабочих мест.	2 балла
2. Признание высокого	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов
	2.2. Своевременное и качественное проведение инструктажей по ПБ, ОТ; обучение по ОТ;	2 балла
	2.3. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой, отчетности и информации	2 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретари

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	2 балла
	1.2. Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование.	по 1 баллу
	1.3. Электронная почта	2 балла
	1.4. Прием образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
	1.5. База данных для первоклассников, десятиклассников	2 балла
	1.6. Выполнение особо важных или срочных дел (по факту подтверждения)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	1.7. Увеличения объема нагрузки (проектная мощность учреждения 600 чел, фактическая 666 учащихся, 75 сотрудников)	2 балла
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Взаимодействие с органами здравоохранения (ведение больничных листов), социального страхования, пенсионным фондом	2 балла
	1.2. Квалифицированная работа с трудовыми книжками, трудовыми договорами сотрудников.	2 балла
	1.3. Электронная почта	2 балла
	1.4. Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда, соцстрахование и пр.).	2 балла
	1.5. Прием образовательного учреждения к новому учебному году.	5 баллов
	1.6. Выполнение особо важных или срочных дел (по факту подтверждения)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующей хозяйством и специалиста

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Контроль за качеством пропускного режима в общеобразовательном учреждении	2 балла
	1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла
	1.3. Качественная подготовка разовых поручений при подготовке к проведению мероприятий на базе школы	2 балла
	1.4. Прием образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
	1.5. Выполнение обязанностей , не связанных с должностной инструкцией (подтверждение)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	1.6. Обеспечение безопасного функционирования учебного процесса	2 балла
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов
3. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	3.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения	2 балла
	3.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	2 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Сохранность лабораторного оборудования	2 балла
	1.2. Своевременное устранение неполадок оборудования	2 балла
	1.3. Оперативность подготовки необходимого оборудования к уроку	2 балла
	1.4. Поддержание материально-технического оснащения и улучшения дидактической базы учебного кабинета	2 балла
	1.5. Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией (подтверждение)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	1.6. Увеличение объема нагрузки	2 балла
	1.7. Прием образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов
	2.2. Контроль выполнения обучающимися ТБ на уроках(лабораторные и практические)	2 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности системного администратора

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа компьютерной техники	2 балла
	1.2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	2 балла
	1.3. Установка программного обеспечения	2 балла
	1.4. Компьютерное сопровождение мероприятий	2 балла
	1.5. Локальная сеть	2 балла
2. Признание высокого Профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов
	2.2. Выполнение особо важных или срочных дел (подтверждение)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	2.3. Техническая помощь контрактному управляющему при работе с сайтами zakupki.dov.ru, zakupki.simadm.ru, bus.gov.ru, RTS-тендер	2 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию зданий

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Бесперебойная работа системы водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения	1 балл
	1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения	3 балл
	1.3. Выполнение обязанностей , не связанных с должностной инструкцией (за каждую)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	1.4. Прием образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
	1.5. Прочистка канализации	3 балл
	1.6. Покос травы (сезонная работа)	1 балл
	1.7. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	1 балл
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности сторожа	1.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балл
	1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	1 балл
2. Признание высокого Профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов
	2.2. Соблюдение пропускного режима	1 балл
	2.3. Контроль и оперативное реагирование за работой АСПС, системой видеонаблюдения, с немедленным информирование администрации	5 баллов
	2.4. Выполнение обязанностей , не связанных с должностной инструкцией (за каждую)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество ежедневной уборки помещений.	1 балл
	1.2. Качество генеральной уборки помещения	1 балл
	1.3. Качественное выполнение разовых поручений при проведении мероприятий на базе школы, для повышения имиджа	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
	1.4. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	1 балл
	1.5. Прием образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
	1.6. Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией (за каждую)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Исполнительская дисциплина	5 баллов
	2.2. Проведение мелких косметических, ремонтных работ в каникулярное время (осенние, зимние, весенние каникулы)	3 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	1 балл
	1.2. Увеличение объема работ при проведении мероприятий на базе школы для повышения имиджа (по факту проведения)	1 балл
	1.3. Своевременная очистка для безопасного доступа к школьной территории учащихся, педагогов, родителей от листвы, снега и льда	4 балла
	1.4. Качественная подготовка прилегающей территории к новому учебному году.	5 баллов
	1.5. Выполнение обязанностей, не связанных с должностной инструкцией (за каждую)	1 балл за каждую, но не более 5 баллов
2. Признание высокого профессионализма		5 баллов
	2.1. Исполнительская дисциплина	
	2.2. Увеличение объема работ при проведении мероприятий на базе школы для повышения имиджа	1 балл

Механизм расчета стоимости 1 балла

Σ – Общая сумма стимулирующих выплат

f – Фиксированные суммы

n – Сумма премиальных баллов для педагогов

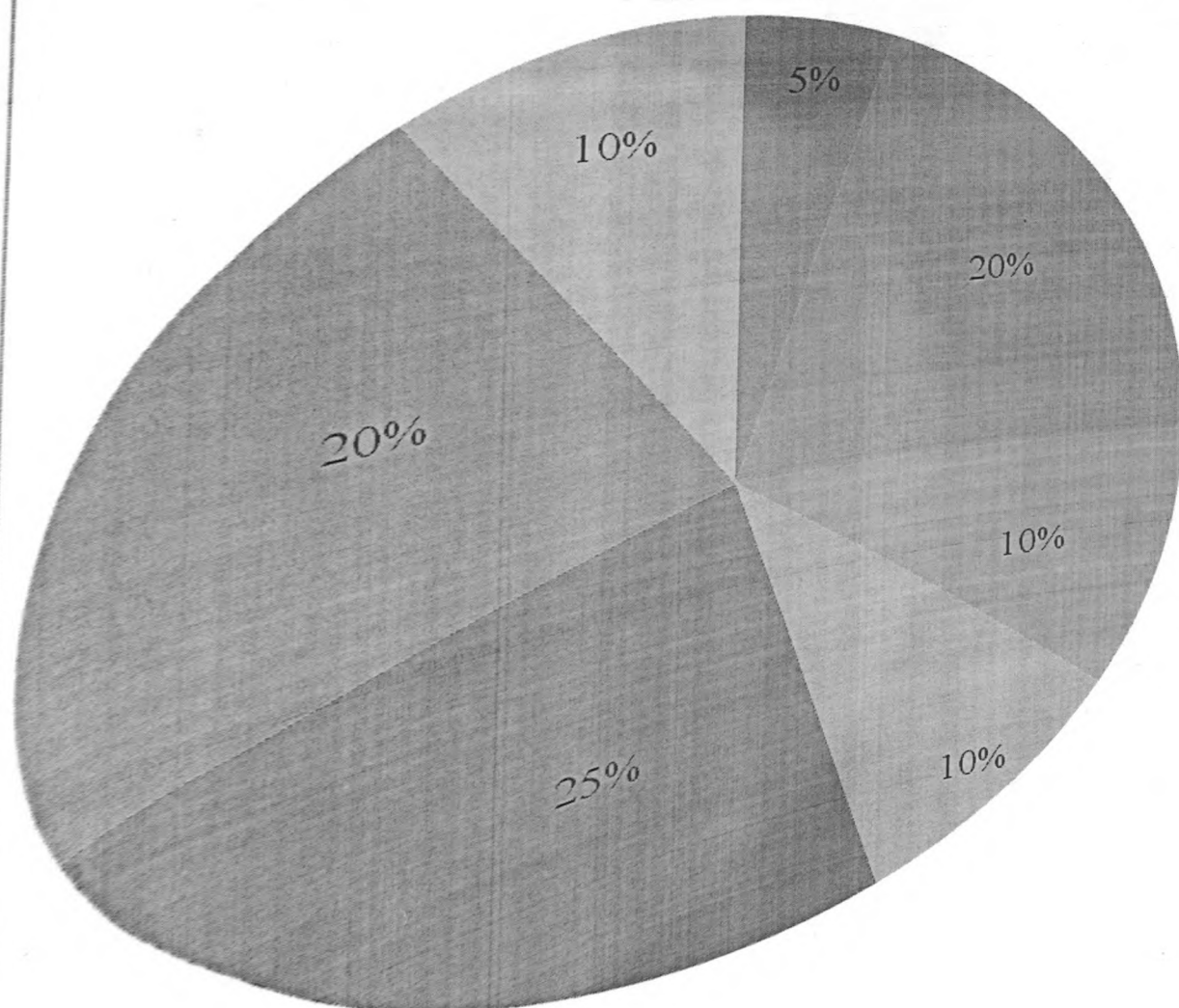
k – Сумма премиальных баллов для техперсонала

S_1 – Стоимость 1 балла педагогов

S_1 – Стоимость 1 балла техперсонала

Шкала премирования

размер начислений производится до указанных процентов



- применение в работе современных форм и методов организации труда
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий
- помощь администрации в оформлении интерьера школы
- вклад в озеленение школы и её территории
- вклад и инициатива по обеспечению проведения на высоком уровне массовых мероприятий на базе школы
- использование педагогами вариативных форм обучения
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью

33 (тридцать три)
(листов)

Директор МБОУ «СОШ №12»
им. И.П. Крыжановского
г. Симферополь

Л.Г.Гамецкая

