

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Первомайская школа №1 Первомайского района Республики Крым»**

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом

МБОУ Первомайская школа №1

Председатель ПК:

_____Маланка В.В.

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы

_____Н.В.Клименко

« 30 » августа 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера

сотрудникам МБОУ Первомайская школы №1

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, правовыми актами отдела образования Первомайской райгосадминистрации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера

2.1. Работникам школы **может** устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

2.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.3. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки персонального характера утверждаются данным Положением и Коллективным договором и не могут превышать 30% фонда заработной платы для всех педагогических работников.

2.4. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 30% фонда заработной платы.

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

2.6. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера **за выполненную работу по итогам месяца** выдается на основании индивидуальной оценочной карты работника (приложение №1).

Оценочные карты заполняются учителем, согласовываются с руководителем методического объединения, итоговые результаты рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзного органа по представлению директора школы.

Перечень оснований конкретизируется дополнительными пунктами в индивидуальной оценочной карте учителя, которые могут пересматриваться по согласованию с трудовым коллективом (приложение 2).

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии

- с Положением о комиссии по распределению стимулированию выплат (приложение 3);

- с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников (приложение 4)

Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

3. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности и интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Сумма надбавки, назначаемой рабочему, не должна превышать 30%.

4. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5. Внутренним совместителям начисление надбавок стимулирующего характера производится как за основную должность, так и за совмещаемую должность на общих основаниях.

6. Решение конфликтных ситуаций

В случае несогласия работника с условиями стимулирования он имеет право обратиться в общешкольную Комиссию по распределению стимулирующих выплат в письменном виде.

Критерии оценки качества работы работников МБОУ Первомайская школа №1 для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты

к пункту 2.6. Положения о выплатах стимулирующего характера сотрудникам

Индивидуальная оценочная карта педагогического работника (ежемесячный самоанализ учителя)

№	Основание для стимулирования	Примечание
1.	Достижение учащимися в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (До 5б.)	
	- Результаты административных срезов(1б.)	
	-Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках(1б.)	
	-Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%(1б.)	
	-Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся(1б.) (кроме 1-х классов)	
	- Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.(1б.)	
2.	За выполнение особо важных и срочных работ, за организационную работу, направленную на повышение имиджа школы: (До 6 б.) - Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (сопровождение детей не своего класса, замещение уроков в связи с отсутствием работника (1б.)	

	-Занятость в проведении мероприятий, спортивных соревнованиях ,присутствие на мероприятиях своих коллег, включение в состав жюри конкурсов в нерабочее время) (2б.)	
	-Предоставление права выступить с научным отчётом на педагогическом совете или ином педагогическом форуме(1б.)	
	-Благодарность в приказе(1б.)	
	-Выдвижение на награждение районной, министерской грамотой, грамотой главы администрации, органа образования(1б.)	

3.	За высокую исполнительскую дисциплину (до 5б.): - Отсутствие нарушений трудовой дисциплины (1б.)	
	- Предоставление отчётных документов в соответствии со сроками и качественно (1б.)	
	- Своевременная и качественная работа с журналами (1б.)	
	- Наличие и своевременное заполнение журналов по ОТ, учета посещения учащихся (1б.)	
	- Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие травматизма) (1б.)	
4.	За участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности: (3б.) - Разработка образовательных программ элективных курсов, дополнительного образования, внеурочной деятельности. Реализация инновационных программ, участие в экспериментальной работе (1б.)	

	- Использование информационно-коммуникационных технологий в работе (1б.)	
	- Работа с Интернет-ресурсами (выставление материалов на сайт школы) (1б.)	
5.	За активное участие в методической работе: (6б.)(организация одного из показателей-2б.) - Работа в составе районных МО. Работа в составе районных экспертных комиссий (1б.)	
	- Участие в районных , в республиканских и Всероссийских семинарах (1б.)	
	- Участие в профессиональных конкурсах(1б.)	
	- Проведение открытых уроков и мастер-классов (1б.)	
	- Организация качественной работы школьного МО(1б.)	
	- Проведение и участие в предметных неделях, внеклассных предметных мероприятиях (1б.)	
6.	За результаты во внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, обеспечение творческого потенциала обучающихся: (5б.) - Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) (1б.),	
	-Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) (1б.)	
	-Наличие социально значимых проектов , выполненных под руководством учителя, участие в МАН (1б.)	

	- Работа со слабоуспевающими учащимися (повышение личностных достижений обучающегося в сравнении с предыдущим периодом) (1 б.)	
	- Организация работы с родителями обучающегося (1б.)	
7.	За качественное выполнение функций классного руководителя: (10б.) - Подготовка, участие и посещение классом районных мероприятий. Проведение с классом экскурсий, праздников, общешкольных мероприятий (1б.)	
	- Отсутствие правонарушений (1б.)	
	- Организация дежурства по школе. Организация контроля посещаемости (1б.)	
	- Осуществление контроля выполнения учащимися локальных нормативных актов школы (приказы), требований нормативной документации школы (положения) (1б.)	
	-Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний(1б.)	
	-Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя(1б.)	
	Совмещение работы учителя и тьютера(1б.)	
	Использование динамической паузы перед внеурочной деятельностью(2б.)	
	Организация детей во время питания в столовой(1б.)	
8.	За качественную подготовку школы, рабочих мест, благоустройство и состояние закрепленной территории(до 3б) - Своевременная и качественная подготовка кабинета к занятиям, санитарное состояние кабинета (1 б.)	

	- Оформление кабинета, пополнение, систематизация и изготовление нового раздаточного дидактического материала (1б.)	
	-Санитарное состояние и эстетическое оформление закрепленной территории (1б.)	

Критерии оценки качества работы административного и учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатель	Критерии качества работы
1	2	3
1	За обновление содержания образования - Привлечение педагогов к участию в инновационной, экспериментальной деятельности и по введению в учебный план новых предметов, новых программ элективных курсов, профильных курсов, программ углубленного изучения отдельных предметов, новых программ дополнительного образования и т.п.	3 б.
2	За организацию методической работы, достижения учителей и обучающихся - наличие методобъединений учителей, творческих групп - внедрение в практику педагогических и информационных технологий - за публикации в журналах, изданиях	3 б.
3	За систему работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания школьников - наличие и исполнение плана внутришкольного контроля - за проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта - за снижение неуспеваемости по курируемым предметам (преступности среди несовершеннолетних)	4 б.
4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом образовательного учреждения, деятельность которого отражена в плане работы школы - работа с органами ученического самоуправления	3 б.
5	Наличие среди учащихся победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, соревнованиях	3 б.
6	Деятельность детских объединений или организаций в школе - наличие детских объединений или организаций с утвержденным локальным актом регламентом деятельности	3 б.
7	Организация деятельности школьных средств массовой информации - организация выпуска школьной газеты, журнала, выходящей не реже 1 раза в месяц	3 б.
8	Организация и проведение семинаров, методических объединений, совещаний, конференций по вопросам повышения качества образования	4 б.
9	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	4

Критерии оценки качества работы педагога - организатора

№ п/п	Показатель	Критерии качества работы
1	2	3
1.	За выполнение особо важных и срочных работ, за организационную работу, направленную на повышение имиджа школы: - Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (сопровождение детей, замещение уроков в связи с отсутствием работника, занятость в проведении мероприятий, спортивных соревнованиях в нерабочее время).	до 3 б.
2.	За высокую исполнительскую дисциплину: - Отсутствие нарушений трудовой дисциплины - Предоставление отчётных документов в соответствии со сроками и качественно - Своевременная и качественная работа с журналами - Наличие и своевременное заполнение журналов по ОТ, учета посещения учащихся - Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие травматизма)	до 3 б.
3.	За участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности: - Разработка воспитательных программ , дополнительного образования, внеурочной деятельности - Реализация инновационных программ, участие в экспериментальной работе - Использование информационно-коммуникационных технологий в работе - Работа с Интернет-ресурсами (выставление материалов на сайт школы)	до 3 б.
4.	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом образовательного учреждения, деятельность которого отражена в плане работы школы - работа с органами ученического самоуправления	до 3 б.
5.	Деятельность детских объединений или организаций в школе -наличие детских объединений или организаций с утвержденным	до 3 б.

	локальным актом регламентом деятельности	
6.	Организация деятельности школьных средств массовой информации - организация выпуска школьной газеты, журнала, выходящей не реже 1 раза в месяц	до 3 б.
7.	За результаты во внеурочных формах образовательного процесса, обеспечение творческого потенциала обучающихся: - Работа с одаренными и мотивированными обучающимися. (Наличие среди обучающихся победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, соревнованиях)	до 3 б.
8.	За качественное выполнение функций педагога – организатора: - Подготовка, участие и посещение обучающимися районных мероприятий - Проведение экскурсий, праздников, общешкольных мероприятий - Отсутствие правонарушений - Организация дежурства по школе - Организация контроля посещаемости - Осуществление контроля выполнения учащимися локальных нормативных актов школы (приказы), требований нормативной документации школы (положения)	до 5 б.
9.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	4 б. До

Критерии оценки качества работы практического психолога для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты

№ п/п	Название критерия	Оценка
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	5 б.
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	5 б.
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	5 б.
4.	Участие в методической работе на различных уровнях	5 б.
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5 б.
6.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	5 б.

Критерии оценки качества работы библиотекаря для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты

№ п/п	Название критерия	Оценка
1.	Высокая читательская активность обучающихся	3 б.
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	3 б.
3.	Участие в мероприятиях на различных уровнях	4 б.
4.	Оформление тематических выставок	4 б.
	Обеспечение сохранности библиотечного фонда	3 б.

5.		
6.	Выполнение плана работы библиотеки	3 б.
7.	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	3 б.
8.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	4 б.
9.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	4 б.

Критерии оценки качества работы технического персонала (завхоза)

№ п/п	Критерии	Оценка
1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	3 б.
2	Соблюдение требований действующего законодательства	3 б.
3	Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала	3 б.
4	Соблюдение норм этического поведения в коллективе	4 б.
5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе и отсутствие предписаний Роспотребнадзора	3 б.
6	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности школы, отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	3 б.
7	Обеспечение выполнения требований и норм охраны труда, отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	3 б.
8	Качественное ведение документации, соблюдение требований делопроизводства	4 б.
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности	4 б.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений)

№ п/п	Критерии	Оценка
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	4 б.
2.	Соблюдение требований действующего законодательства	3 б.
3.	Обеспечение санитарно гигиенических условий в помещениях учреждения, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	3 б.
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3 б.
5.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения	3 б.
6.	Высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных	3 б.

	ремонтных работ	
7.	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	3 б.
8.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	4 б.
9.	Соблюдение норм этического поведения в коллективе	4 б.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (секретарь)

№ п/п	Критерии	Оценка
1	Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др.	4 б.
2	Своевременная подготовка отчетов по контингенту обучающихся и другой документации	4 б.
3	Оперативное доведение приказов, распоряжений администрации до исполнителей	3 б.
4	Ведение архивной документации	2 б.
5	Оформление и ведение личных дел обучающихся	3 б.
6	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	2 б.
7	Исполнительская дисциплина (наличие нарушений рассматривается персонально)	4 б.
8	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы секретаря-машинистки	4 б.
9	Соблюдение норм этического поведения в коллективе	4 б.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (повар, подсобный рабочий)

№ п/п	Критерии	Оценка
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	4 б.
2.	Соблюдение требований действующего законодательства	3 б.
3.	Обеспечение санитарно гигиенических условий в помещениях учреждения, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	3 б.
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3 б.
5.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения	3 б.
6.	Высокое качество выполнения должностных обязанностей	3 б.
7.	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	3 б.
8.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	4 б.
9.	Соблюдение норм этического поведения в коллективе	4 б.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (рабочий по обслуживанию здания)

№ п/п	Критерии	Оценка
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	4 б.
2.	Соблюдение требований действующего законодательства	3 б.

Положение о Комиссии по распределению стимулирующих выплат

1. Общие положения.

В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательных учреждений в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят выплаты стимулирующего характера.

В данном приложении определены порядок и механизм осуществления выплат стимулирующего характера.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат выбирается собранием трудового коллектива, в количестве 5(пяти)человек ее состав утверждается приказом директора школы. В своей деятельности Комиссия руководствуется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы. Для измерения результативности труда работника по каждому основанию вводятся критерии оценки, устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах (см. приложение 2).

2. Расчёт стимулирующих выплат.

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчётного периода (один месяц), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчёт баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности;
- производится согласование выставленных баллов с руководителем МО, зам. директора по УВР, ВР;
- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
- очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ Первомайская школа №1 — локальный нормативный акт, устанавливающий порядок реализации принятого и действующего в образова-

тельном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам школы.

2. Комиссия образовательного учреждения по распределению стимулирующих выплат принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях Комиссии ежемесячно в течение текущего учебного года. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4. На указанных выше заседаниях Комиссия школы по распределению стимулирующих выплат рассматривает и утверждает простым большинством голосов:

- весовое значение балла,
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за истекший период, в котором отражены полученные суммы баллов оценки профессиональной деятельности каждого работника;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику (в пределах выделенного стимулирующего фонда оплаты труда).
- при утверждении стимулирующих выплат членам комиссии член комиссии за свою кандидатуру в голосовании участие не принимает.

5. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников проводятся индивидуально для каждого работника в рамках государственно-общественного управления школой в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность этих процедур.

6. Формы, критерии, показатели, порядок и процедура государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы.

7. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах (протокол), утверждает его содержание на своем заседании и доводит информацию до сведения работников под роспись.

8. С момента доведения до сведения работника оценочного листа он в течение 10 дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания и факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

10. Итоговые ежемесячные оценочные листы рассматриваются на заседании Комиссии. На основании этих листов Комиссия своим решением устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда на предстоящий месяц.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (сторожа)

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения регулярных (постоянных) надбавок	Были	Общая сумма баллов =30	Самооценка	Оценка
1.	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	6			
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	6			
3.	Соблюдение температурного режима во внеурочное время	6			
4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	6			
5.	Соблюдение правил дежурного освещения	6			

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (лаборанта)

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок	Были	Общая сумма баллов =30	Самооценка	Оценка
1.	Сохранность лабораторного оборудования	3			
2.	Содержание в чистоте и порядке лабораторного оборудования	5			
3.	Систематизация лабораторного оборудования	5			
4.	Своевременное устранение	5			

	неполадок оборудования				
5.	Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	3			
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся	4			
7.	Подготовка оборудования к уроку и внеклассным мероприятиям	5			

Индивидуальная оценочная карта педагогического работника (ежемесячный самоанализ тьютора, учителя)

№	основание для стимулирования	размер в баллах
1.	Качество образовательного процесса: – Комплексно-тематический подход построения процесса сопровождения (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды). – Разработка письменных рекомендаций родителям, учителям-предметникам по развитию ребенка. – Наличие портфолио на воспитанника и постоянное его пополнение. – Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение. - Разработка образовательных программ элективных курсов, дополнительного образования, внеурочной деятельности. Реализация инновационных программ, участие в экспериментальной работе.	до 5 б.
2.	Результативность работы: – Своевременное выявление проблем в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. – Позитивная динамика в выполнении поставленных задач ИОМ или ИОП. – Участие в работе и проведении ПМПк.	До 4 б.
3.	Трансляция педагогического опыта: – Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров, педсоветов и др.). – Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов. – Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	До 6 б.

4.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: – Составление презентаций опыта работы в электронной форме. – Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, педагогических интернет-сайтах (2 б.). - Работа с Интернет-ресурсами (выставление материалов на сайт школы) - Использование информационно-коммуникационных технологий в работе. – Участие в вебинарах.	До 6 б.
5.	Особый вклад в развитие учреждения. – Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей). – Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках;	До 3 б.
6.	Результативность работы с семьями воспитанников: – Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.). – Удовлетворенность родителей качеством работы тьютора (по результатам анкетирования).	До 2 б.
7.	За высокую исполнительскую дисциплину: - Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. - Предоставление отчётных документов в соответствии со сроками и качественно. - Своевременная и качественная работа с журналами. - Наличие и своевременное заполнение журналов по ОТ, учета посещения учащихся. - Выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие травматизма).	До 5 б.
8.	За качественную подготовку рабочих мест, благоустройство и состояние закреплённой территории. - Своевременная и качественная подготовка кабинета к занятиям, санитарное состояние кабинета. - Оформление кабинета, пополнение, систематизация и изготовление нового раздаточного дидактического материала. - Санитарное состояние и эстетическое оформление закреплённой территории.	До 3 б.

Критерии оценки качества работы младшего обслуживающего персонала (медсестра)

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок	Были	Общая сумма баллов =30	Самооценка	Оценка
1.	Наличие текущих и перспективных планов работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	3			
2.	Организация систематической работы по	5			

	проведению медицинских осмотров.				
3.	Наличие эффективной профилактической работы, снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;	3			
4.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	3			
5.	Организация работы санпостов	3			
6.	Оформление информации по ведению здорового образа жизни	4			
7.	Качественное, своевременное оказание медицинской помощи	6			
8.	Своевременное ведение учётной документации	3			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *электрика*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во баллов
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся				
1.	Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа системы энергообеспечения	5балла	
		Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании	5 балла	
2	Оценка работы администрацией	Качественное выполнение разовых поручений администрации	5балла	
3	Дополнительная работа	Выполнение работ по замене старых светильников на новые и прочие	5 балла	
4.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работника со стороны администрации, педагогов, родителей	4 балла	
5.	Общественная деятельность работника	Работник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников народного просвещения	3балла	
6	Социальные	Доля участия электрика в социально-ориентированных проектах, социально-	3 балла	

	проекты, акции	значимых акциях, конкурсах		
	Итого		30 баллов	

Секретарь учебной части, делопроизводитель

№ п/п	Основание для стимулирования	Примечание
1.	Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации до 3 баллов	
2.	Осуществление приёма и передачи телефонограмм и доведение содержания сообщений до сведения директора школы (в его отсутствие зам.директора по УВР) , печатание по указанию директора школы различных документов и материалов до 3 баллов	
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями до 5 баллов	
4.	Сдача отчета ежеквартально в пенсионный фонд до 5 баллов	
5.	Ведение трудовых книжек и личных дел работников учреждения до 2 баллов.	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 250795864576837559433845704902184217507778640378

Владелец Клименко Николай Васильевич

Действителен с 09.09.2025 по 09.09.2026