

Согласовано:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ ООШ с.Купино
_____ Т.А.Девяткина
Протокол № 1
« 12 » января 2012 г.

Утверждаю
Директор
ГБОУ ООШ с. Купино
_____ Климова Л.В.
приказ № 2 от «12» января 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат
работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы с. Купино муниципального района
Безенчукский Самарской области

Принято Общим собранием
трудового коллектива
ГБОУ ООШ с.Купино
протокол № 1
« 12 » января 2012 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Купино муниципального района Безенчукский Самарской области, за результативность и качество их работы на основании:

постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».,

приказа министерства образования и науки Самарской области № 4 од от 18.01.2012 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

1.2 Оплата труда работников ГБОУ ООШ с. Купино устанавливается на основании отраслевой системы оплаты труда, действующей в данное время.

1.3 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

1.4 Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.6 Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за полугодие и за год.

1.7 Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ с. Купино назначается учредителем на основании представленного Портфолио.

1.8 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании приказа министерства образования и науки Самарской области 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» и приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» по результатам работы за полугодие и за год.

1.9 Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения назначаются директором ГБОУ ООШ с. Купино на основании представленного Портфолио (Приложение 1).

1.10 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Купино изложен в Разделе 1 настоящего Положения.

1.11 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ ООШ с. Купино детский сад «Теремок» изложен в Приложении 1 настоящего Положения.

1.12 Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

РАЗДЕЛ 1

Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Купино

I. Общие положения

1.1 На выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников школы направляются средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда (далее СЧФОТ). СЧФОТ составляет не более 20% фонда оплаты труда учреждения и распределяется в следующих пропорциях:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты педагогическим работникам — 67%;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты вспомогательному персоналу — 30%;
- стимулирующий фонд руководителя — 3%

1.2. Наличие средств, предусмотренных СЧФОТ, не может служить основанием для установления надбавок к должностным окладам всем работникам школы.

II. Условия для назначения надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам сотрудникам школы:

2.1 Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются :

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, работника школы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

III. Основания для установления надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников школы:

3.1 Основаниями для установления надбавок за эффективность (качество) работы к должностным окладам работников школы являются:

- эффективность и результативность работы педагогических работников школы;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;
- позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя.

3.2. Эффективность и результативность работы педагогов определяется по соответствию материалов самоанализа деятельности критериям эффективности труда. (Приложение 1)

Материалы предоставляются администрации ОУ в трехдневный срок с момента запроса по форме, утвержденной приказом директора.

3.3 Эффективность и результативность работы административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников учреждения определяется в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения

(Приложение 1)

3.4. В двухдневный срок аналитическая информация о показателях деятельности педагогов рассматривается комиссией ГБОУ ООШ с. Купино, состав которой утверждается директором ОУ и рассматривается Управляющим Советом школы. На основании результатов рассмотрения, директором ОУ издается приказ об установлении надбавок за эффективность (качество) работы. В двухдневный срок размер стимулирующих выплат, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем ОУ.

3.5. Размер надбавки устанавливается на учебный год приказом директора школы.

3.6. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в период действия Приказа директора об их назначении в случае:

- привлечения педагогического работника к дисциплинарной ответственности. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией по назначению стимулирующих выплат;
- наличия случаев травматизма учащихся, ответственность за жизнь и здоровье которых была в тот момент возложена на работника школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат, с момента получения травмы учащимся;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение года. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по назначению стимулирующих выплат.

3.7. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда каждой категории, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы отдельно по каждой категории работников.

3.8 Надбавки за эффективность (качество) работы выплачиваются со дня указанного в приказе и по день прекращения выплаты надбавки.

IV. Основания для выплаты материальной помощи работникам ГБОУ ООШ с. Купино

4.1 Работникам ГБОУ ООШ с. Купино может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных

бедствий (землетрясение, пожары, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБОУ ООШ с. Купино.

V. Основания для выплаты премий работникам ГБОУ ООШ с. Купино

5.1. Работникам ГБОУ ООШ с. Купино могут быть выплачены премии и другие поощрительные выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер, связанные с результатами труда работника.

5.2. Показатели премирования работников:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за долголетний труд и по случаю юбилея (50 лет);
- за подготовку ГБОУ ООШ с. Купино к новому учебному году.

5.3. Решение о выплате премий из стимулирующего фонда и ее размере принимается директором ГБОУ ООШ с. Купино.

6. Настоящее Положение вступает в силу со дня его принятия и утверждения.

7. Срок действия Положения не ограничен.

Приложение 1

Критерии оценки результативности и качества труда работников ГБОУ ООШ с. Купино

Наименование должности	Критерии	Количество баллов
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	За подготовку призёров предметных олимпиад, конференций учащихся, спортивных соревнований, фестивалей, конкурсов.	До 4
	За выполнение социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	До 4
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках	До 4
	Распространение педагогического опыта в профессиональных сообществах.	До 3
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных технологий	Использование в учебном процессе информационных технологий в целях повышения результативности работы составляет более 30% учебного времени	До 3
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и прочее) составляет более 5% учебного времени.	До 3
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение или отсутствие неуспевающих учащихся	До 1
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику	До 2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	До 4
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	До 4
	За организацию и проведение предметных декад в школе	До 2
	За выступление на конференциях, форумах, семинарах	До 4
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	До 3

	Участие в составе экспертных групп (рабочих и т.п.)	До 3
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	До 1
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	За организацию внеклассных мероприятий в трёх и более классных коллективах, проводимых в учреждении, а также в рамках района, округа, получивших особую оценку за создание воспитывающей среды	До 3
	Повышение или сохранение охвата учащихся класса горячим питанием в школьной столовой	До 3
	Повышение или сохранение % охвата детей, занимающихся в детских творческих объединениях, спортивных секциях, кружках по интересам в течение учебного года	До 2
	Снижение (отсутствие) количества учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	До 2
Руководитель структурного подразделения	Качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;	До 2
	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.);	До 2
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 2
	Участие в конференциях, круглых столах: на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	До 4
	Участие в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла	До 4
	Распространение педагогического опыта в	

	<p>профессиональном сообществе: или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла на российском или международном уровнях – 3 балла</p>	До 3
	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;</p>	До 1
	<p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</p>	До 3
	<p>Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.</p>	До 3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.</p>	До 2
	<p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.</p>	До 3
Воспитатели, музыкальные руководители	<p>За ведение экспериментальной работы участие в инновационной деятельности,</p>	До 3
	<p>За распространение педагогического опыта в профессиональных сообществах.</p>	До 3
	<p>Участие работника в конкурсах профессионального мастерства</p>	До 4
	<p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников по утвержденным авторским программам и проектам</p>	До 3
	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций</p>	До 1
	<p>Снижение заболеваемости воспитанников;</p>	До 3
	<p>Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий;</p>	До 3

	Создание развивающей среды в группе, кружковая работа;	До 3
	Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднemesячной посещаемости);	До 2
	Участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	До 2
	Отсутствие больничных листов у педагогических работников;	До 2
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 2
Заведующий хозяйством	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении;	До 3
	Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения;	До 3
	Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону; летнему оздоровительному периоду.	До 5
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	До 5
	Организация участия обслуживающего персонала в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	До 3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся, воспитанников.	До 2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	До 3
Работники бухгалтерии	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;	До 5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	До 5

	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;	До 3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 5
	За работу с вредными условиями труда	До 3
Медицинские работники	Снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий;	До 3
	Проведение качественного мониторинга заболеваемости воспитанников;	До 3
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	До 3
	Внедрение программ оздоровления воспитанников, привлечение к оздоровлению воспитанников родителей (законных представителей).	До 3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 3
Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам, уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	До 3
	За сохранение посещаемости детьми ДОУ	До 3
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 3
Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся (не менее 80% учащихся систематически пользуются услугами библиотеки)	До 3
	Участие в мероприятиях (на уровне выше ОУ)	До 3
	Подбор тематического материала по предметам	До 3
	Создание базы данных библиотеки в электронном виде.	До 3

<p>Повар, кухонный работник</p> <p>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</p>	<p>Осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей;</p> <p>Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.</p> <p>Оперативность и качественность выполнения заявок;</p> <p>Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования</p> <p>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.</p>	<p>До 3</p> <p>До 2</p> <p>До 2</p> <p>До 3</p> <p>До 2</p>
<p>Уборщики служебных помещений</p>	<p>Высокая культура труда, исправность технического инвентаря и оборудования</p> <p>Оперативность устранения технических неполадок</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок</p>	<p>До 2</p> <p>До 2</p> <p>До 2</p>
<p>Водитель</p>	<p>Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения</p> <p>Охрана жизни и здоровья детей во время передвижения автобуса к месту назначения.</p> <p>Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).</p>	<p>До 3</p> <p>До 3</p> <p>До 2</p>
<p>Сопровождающий</p>	<p>Охрана жизни и здоровья детей во время передвижения автобуса к месту назначения.</p> <p>Своевременная подготовка документации</p> <p>Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).</p>	<p>До 3</p> <p>До 3</p> <p>До 2</p>
<p>Сторож</p>	<p>Осуществление контроля противопожарного состояния территории учреждения</p> <p>Оказание помощи при ликвидации стихийных бедствий</p>	<p>До 2</p> <p>До 2</p>

	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	До 2
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	------

**Порядок распределения стимулирующего фонда
оплаты труда работников
ГБОУ ООШ с. Купино**

Показатели и размеры стимулирующих выплат.

Основания для назначения стимулирующих выплат Наименование должности	Критерии	Размер выплат
Педагогические работники Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	За подготовку призёров предметных олимпиад, конференций учащихся, спортивных соревнований, фестивалей, конкурсов.	До 900
	За выполнение социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	До 900
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках	До 900
	Распространение педагогического опыта в профессиональных сообществах.	До 700
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных технологий	Использование в учебном процессе информационных технологий в целях повышения результативности работы составляет более 30% учебного времени	До 700
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и прочее) составляет более 5% учебного времени.	До 700
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение или отсутствие неуспевающих учащихся	До 300
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику	До 400
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	До 900

	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	До 900
	За организацию и проведение предметных декад в школе	До 500
	За выступление на конференциях, форумах, семинарах	До 900
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	До 700
	Участие в составе экспертных групп (рабочих и т.п.)	До 700
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	До 300
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	За организацию внеклассных мероприятий в трёх и более классных коллективах, проводимых в учреждении, а также в рамках района, округа, получивших особую оценку за создание воспитывающей среды	До 700
	Повышение или сохранение охвата учащихся класса горячим питанием в школьной столовой	До 700
	Повышение или сохранение % охвата детей, занимающихся в детских творческих объединениях, спортивных секциях, кружках по интересам в течение учебного года	До 500
	Снижение (отсутствие) количества учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	До 400
Руководитель структурного подразделения	Качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;	До 400
	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.);	До 400
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 500
	Участие в конференциях, круглых столах: на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4.	До 1000

	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства: на муниципальном уровне -1балл, на уровне «образовательного округа» – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла</p> <p>Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе: или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла.</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</p> <p>Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.</p>	<p>До 1000</p> <p>До 700</p> <p>До 300</p> <p>До 700</p> <p>До 600</p>
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.</p> <p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.</p>	<p>До 400</p> <p>До 600</p>
Воспитатели, музыкальные руководители	<p>За ведение экспериментальной работы участие в инновационной деятельности,</p> <p>За распространение педагогического опыта в профессиональных сообществах.</p> <p>Участие работника в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников по утвержденным авторским программам и проектам</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений</p>	<p>До 600</p> <p>До 600</p> <p>До 900</p> <p>До 700</p> <p>До 300</p>

	<p>родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций</p> <p>Снижение заболеваемости воспитанников;</p> <p>Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий;</p> <p>Создание развивающей среды в группе, кружковая работа;</p> <p>Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости);</p> <p>Участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);</p> <p>Отсутствие больничных листов у педагогических работников;</p> <p>Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.</p>	<p>До 400</p> <p>До 700</p> <p>До 600</p> <p>До 500</p> <p>До 400</p> <p>До 400</p> <p>До 500</p>
Заведующий хозяйством	<p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении;</p> <p>Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения;</p> <p>Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону; летнему оздоровительному периоду.</p> <p>Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;</p> <p>Организация участия обслуживающего персонала в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);</p> <p>Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.</p>	<p>До 600</p> <p>До 600</p> <p>До 1000</p> <p>До 1000</p> <p>До 500</p> <p>До 500</p>
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся, воспитанников.	До 400

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	До 500
Работники бухгалтерии	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;	До 1000
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	До 500
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;	До 300
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 1000
	За работу с вредными условиями труда	До 1000
Медицинские работники	Снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий;	До 700
	Проведение качественного мониторинга заболеваемости воспитанников;	До 600
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	До 500
	Внедрение программ оздоровления воспитанников, привлечение к оздоровлению воспитанников родителей (законных представителей).	До 500
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 500
Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам, уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	До 500
	За сохранение посещаемости детьми ДОУ	До 500
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	До 500
Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся (не менее 80% учащихся систематически пользуются услугами библиотеки)	До 500

	Участие в мероприятиях (на уровне выше ОУ)	До 500
	Подбор тематического материала по предметам	До 500
	Создание базы данных библиотеки в электронном виде.	До 500
Повар, кухонный работник	Осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей;	До 500
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	До 300
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	До 300
	Оперативность и качественность выполнения заявок;	До 300
	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	До 500
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	До 300
Уборщики служебных помещений	Высокая культура труда, исправность технического инвентаря и оборудования	До 300
	Оперативность устранения технических неполадок	До 300
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок	До 300
Водитель	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	До 500
	Охрана жизни и здоровья детей во время передвижения автобуса к месту назначения.	До 500
	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	До 300
Сопровождающий	Охрана жизни и здоровья детей во время передвижения автобуса к месту назначения.	До 600

	Своевременная подготовка документации	До 500
	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	До 300
Сторож	Осуществление контроля противопожарного состояния территории учреждения	До 400
	Оказание помощи при ликвидации стихийных бедствий	До 400
	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	До 300