

Согласовано:
Общим собранием коллектива
от 01.09.2021г. протокол № 1

Утверждено
приказом МБОУ Охтеурская ОСШ
от 25.08.2021г. № 27-о/д

Председатель собрания
_____ С.В. Бессонова

Директор МБОУ Охтеурская ОСШ
_____ И.В. Павловский

Положение

О распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа»

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников МБОУ Охтеурская ОСШ разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Налоговым законодательством РФ, постановлением главы Нижневартковского района № 2 от 09.01.2018 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования. подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района».

1. Общие положения

- Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат (далее - ФСВ) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа (далее Учреждение) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников Учреждения.

1.1. ФСВ представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с приказом директора по представлению комиссии по распределению стимулирующего фонда.

1.3. ФСВ учитывается в бюджете Учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств.

1.4. При формировании фонда оплаты труда: на стимулирующие выплаты предусматривается 30% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 6 таблицы 10 Положения «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций района и прочих организаций образования, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации района».

2. Состав и порядок стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа». Выплата устанавливается на срок до замены новым.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления образования и молодежной политики администрации района.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленными в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением образования и молодежной политики района (далее – Управлением).

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результаты диагностики, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в

абсолютном размере. Порядок установления выплат закрепляется в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления образования и молодежной политики администрации района.

2.4. Премияльная выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленными в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Управлением образования и молодежной политики района (далее – Управлением).

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результаты диагностики, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер премияльной выплаты выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплат закрепляется в Положении о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа».

Установление размера премияльной выплаты производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении

услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100%	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно
		0% -100%	Заместителям руководителя,	Ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
			главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
			проявленные инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения	
1.3.2.	за год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

2.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа»

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя школа».

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал может выплачиваться до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, за год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение	до 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3. Принципы распределения фонда стимулирования работников Учреждения (стимулирующих выплат)

3.1. Определение размера стимулирующих выплат Учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{СФ} - \text{ДФ} - \text{КВ} - \text{ИПВ},$$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников образовательного учреждения;

СФ - стимулирующий фонд;

ДФ - директорский фонд;

КВ - компенсационные выплаты;

ИПВ - иные поощрительные выплаты.

3.2. Распределение ФСР осуществляется между всеми работниками Учреждения, кроме руководителя Учреждения, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

ФСР распределяется в следующих подразделениях:

- Руководители;
- педагогический персонал
- специалисты:
 - педагогический персонал, в т.ч. учителя;
 - прочие специалисты;
- рабочие.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учётом специфики деятельности

Учреждения, стратегии Учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в Положении "О стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Охтеурская общеобразовательная средняя»

3.4. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев.

3.5. Оценка результатов деятельности руководителей 2-го и 3-го уровня производится руководителем Учреждения, оценка результатов деятельности работников производится руководителями структурных подразделений, согласно критериям, разработанным в приложении №1, и утверждается Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

3.6. Руководители подразделений Учреждения представляют материалы об эффективности деятельности, в соответствии с критериями, указанными в приложении № 1 к Положению для установления регулярных и разовых выплат. Руководители подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ до 15 числа текущего месяца, в размере не более 100% от фонда стимулирующих выплат каждого работника, согласно отработанного времени и критериям, предоставленным руководителями подразделений на рассмотрение комиссии по стимулированию.

3.7. Оценка труда работающих (рабочих, служащих, специалистов и педагогического персонала) осуществляется комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат, избранной общим собранием коллектива.

На основании решения комиссии по стимулированию производится расчет размера выплат в соответствии с набранными процентами. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием вклада каждого сотрудника, исчисляемый в процентах.

3.8. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, производится в следующем порядке:

на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения комиссией производится подсчет процентов фонда стимулирования работника за текущий период. После чего составляется итоговая ведомость, отражающая количество процентов фонда стимулирования, набранное каждым работником;

установленные проценты ежемесячно корректируются пропорционально фактически отработанному времени;

итоговая ведомость утверждается ежемесячно приказом руководителя по представлению комиссии по стимулированию.

3.9. Допускается снижение процента или лишение регулярной выплаты за качество, интенсивность выполняемых работ, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;
- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законодательства РФ, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных нормативных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации,

недостоверность отчетов, информации;

неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;
нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности;

нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.

Вопрос о размере снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, решается в каждом конкретном случае комиссией по назначению стимулирующих выплат по письменному запросу руководителя, руководителя структурного подразделения. Если работник, в отношении которого был направлен запрос о снижении или лишении выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также качество выполняемых работ, не согласен с решением руководителя структурного подразделения, в течение семи дней он должен направить письменно объяснение комиссии.

3.10. Установление разовых премиальных выплат по итогам работы может производиться

к праздничным датам, по итогу работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании приказа директора по представлению комиссии по стимулированию, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат. Для установления разовых премиальных выплат комиссия по распределению стимулирующего фонда проводит оценку результатов достижения сотрудников образовательного учреждения с учетом их значимости для развития муниципальной системы образования и определяет суммы выплат.

3.11. Определение размера выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и по итогам работы, приходящихся на стимулирующие выплаты, производится в следующем порядке в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения. Общий фонд стимулирующих выплат работников в совокупности составляет - 100%.

Таблица 3

Таблица расчетов выплат стимулирующего характера сотрудникам МБОУ Охтеурская ОСШ

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер и виды выплаты
				регулярные
	Интенсивность и результаты работы	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	До 100 %
	Качество выполняемых работ	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	До 100 %
	Премиальные	Из экономии фонда стимулирующих выплат	По итогам работы	Из экономии
	Поощрительные	Из фонда стимулирующих выплат	По итогам работы	До 100%

3.12. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все сотрудники учреждения по занимаемой должности согласно штатному расписанию за исключением работников:

- находящихся в отпуске по уходу за ребёнком,
- работники, заключившие срочный трудовой договор (сроком на 2 мес.);
- работники, уволенные в течение календарного года по собственному желанию;
- работники, уволенные в течение календарного года по инициативе администрации

Учреждения.

3.13. Оценка значимости типовых критериев может пересматриваться, в связи с особенностями, целями, задачами, программы развития учреждения и доводится до работников Учреждения.

4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

4.1. Для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения решением общего собрания определяется персональный состав и председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.2. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

4.3. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

4.4. Решение комиссии о выплате полученных сумм надбавок каждому работнику утверждается приказом Директора.

**Критерии
выплат стимулирующего характера**

Руководители

Заместитель директора

п/п	Критерий	Интенсивность Мах %	Качество Мах %	Итого (%)
1	Обеспечение соответствия деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования РФ. Отсутствие предписаний по итогам проверок.		До 10%	До 20%
2	Организация работы пед.коллектива по освоению обучающимися федеральных образовательных стандартов по всем предметам учебного плана школы.		До 10%	До 20%
5	Обеспечение мониторинга качества образования в рамках ВШК (посещения уроков).		До 10%	До 20%
4	Организация и проведения текущей промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.		До 10%	До 20%
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		До 10%	До 20%
6	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы.		До 10%	До 20%
7	Координация работы педагогического персонала по составлению и выполнению учебных программ (проверка программ, посещение уроков и т.д.).		До 10%	До 20%
8	Отсутствие предписаний по итогам проверок, жалоб участников образовательного процесса.		До 10%	До 20%
9	Планирование, организация и мониторинг результативности работы с одаренными детьми		До 10%	До 20%
10	Планирование, организация и мониторинг результативности работы с одаренными детьми		До 10%	До 20%

11	Организация мониторинга качество воспитательной работы, в рамках ВШК посещение уроков, классные часы и т.д.		До 10%	До 20%
12	Организация воспитательной работы в школе, организация работы классных руководителей.		До 10%	До 20%
13	Эффективность работы по профилактике правонарушений среди обучающихся.		До 10%	До 20%
14	Отсутствие предписаний по результатам проверок образовательной организации.		До 10%	До 20%
15	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		До 10%	До 20%
16	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы.		До 10%	До 20%
	итого:		До 100%	До 100%

Главный бухгалтер

п/п	Крите рий	Интенсивност ьмах %	Качест вомах %	Итого (%)
1	Отсутствие кредиторских, дебиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного период.		До 10%	До 20%
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		До 10%	До 20%
3	Своевременная и качественная сдача отчетности		До 10%	До 20%
4	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий		До 10%	До 20%
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями. Отсутствие жалоб.		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 100%	До 100%

Заведующий производством

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Соблюдение работниками правил и норм охраны труда, санитарии и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.		До 10%	До 20%

2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок, отсутствие жалоб. Высокая интенсивность труда, качественное приготовление пищи. Обеспечение своевременного приобретения продуктов питания. Контроль ассортимента, количества и сроков поступления реализации продуктов и товаров.		До 10%	До 20%
3	Организация учета, составление и своевременное представление отчетности о производственной деятельности в бухгалтерию школы. ЦРО, УО.		До 10%	До 20%
4	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 40%	До 40%

Заведующий хозяйством

N	Критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
п/п				
1	Обеспечение пожарной безопасности, бесперебойной работы всех параметров жизнедеятельности школы,		До 10%	До 20%
2	Качественная организация административно -хозяйственной деятельности, содержание в		До 10%	До 20%
3	Высокая интенсивность труда, выполнения особо важных заданий. Своевременность и достоверности		До 10%	До 20%
4	Отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников		До 10%	До 20%
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 100%	До 100%

**Критерии выплат
стимулирующего характера**

Специалисты, педагогический персонал

Методист

№ п/ п	Критерий	Интенсивность маx %	Качество маx %	Итог о (%)
1	Обеспечение мониторинга методической и инновационной деятельности школы в рамках ВШК.		До 10%	До 20%
2	Координация работы педагогического персонала по составлению и выполнению учебных программ (проверка программ, посещение уроков, тестирование учителей и анкетирование)		До 10%	До 20%
3	Оказание методической помощи педагогическим работникам при подготовке и оформлении аттестационного материала, теме самообразования педагога.		До 10%	До 20%
4	Эффективная организация деятельности предметных МО		До 10%	До 20%
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.		До 10%	До 20%
6	Своевременность и достоверность отчетности, работа над имиджем школы.		До 10%	До 20%
7	Оказание методической помощи молодым специалистам в планировании, проведении и анализе уроков по ФГОС.		До 10%	До 20%
8	Планирование и мониторинг инновационной деятельности школы.		До 10%	До 20%
9	Планирование, организация и проведение методических семинаров, заседаний методических советов.		До 10%	До 20%
10	Планирование и контроль работы школьных методических объединений.		До 10%	До 20%
11	Планирование и обеспечение своевременной курсовой подготовки педагогических работников школы.		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 50%	До 50%

Старший воспитатель, воспитатель

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Сохранение здоровья воспитанников		До 10%	До 20%
2	Отсутствие случаев травматизма воспитанников		До 10%	До 20%
3	Организация и соблюдение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического и психического здоровья воспитанников (организация закаливающих процедур, проведение праздников, Дней здоровья, организация физминуток, подвижных игр в течение дня, создание эмоционального благополучия, проведение профилактических мероприятий, организация целенаправленных занятий и т.п.)		До 10%	До 20%
4	Общедоступность дошкольного образования в учреждении		До 10%	До 20%
5	Разработка и внедрение авторских программ и технологий.		До 10%	До 20%
6	Участие в реализации Программы развития МБОУ.		До 10%	До 20%
7	Участие педагогов в работе районных, областных, региональных методических объединений, конференциях, семинарах, высокие результаты участия		До 10%	До 20%
8	Распространение опыта работы на районном уровне		До 10%	До 20%
9	Участие детских коллективов в районных смотрах, выставках, конкурсах		До 10%	До 20%
10	7. Активное участие педагога в детских праздниках и других массовых мероприятиях		До 10%	До 20%
11	Эффективное взаимодействие с родителями		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 25%	До 25%

Социальный педагог

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итого (%)
1	Участие в родительских собраниях, всеобщее, открытые мероприятия		До 10%	До 20%
2	Участие в конкурсах (участие, победа)		До 10%	До 20%
3	Сдача отчетов		До 10%	До 20%

4	Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями		До 10%	До 20%
5	Создание и использование в работе буклетов, брошюр		До 10%	До 20%
6	Деятельность по созданию привлекательного имиджа (СМИ, сайт школы)		До 10%	До 20%
7	Выполнение заданий, не связанных должностными обязанностями		До 10%	До 20%
ИТОГО:			До 20%	До 20%

Педагог-организатор

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итог о (%)
1	Уровень организации и качества проведенных общешкольных мероприятий		До 10%	До 10%
2	Своевременное пополнение сайта школы		До 10%	До 10%
3	Эффективность взаимодействия с социумом.		До 10%	До 10%
4	Выполнение заданий и поручений, не		До 10%	До 10%
5	Участие и подготовка учащихся к участию в		До 10%	До 10%
6	Разработка и внедрение социально значимых		До 10%	До 10%
7	Работа органов детского школьного самоуправления		До 10%	До 10%
8	Организация внеурочной занятости обучающихся, в		До 10%	До 10%
9	Качественное ведение документации деятельности		До 10%	До 10%
10	Отсутствие обоснованных жалоб участников		До 10%	До 10%
ИТОГО:			До 10%	

Преподаватель - организатор ОБЖ

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качество мах %	Итог о (%)
1	Качественное выполнение работы, связанной с постановкой допризывников на военный учет в военкомат. Своевременное оформление документов. Постановка на учёт всех призывников.		До 10%	До 20%
2	Участие в организации и проведении мероприятий по гражданской обороне.		До 10%	До 20%
3	Укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы.		До 10%	До 20%

4	Оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед, связанных с жизнедеятельности.		До 10%	До 20%
5	Подготовка школьной команды к участию в конкурсах и олимпиадах по ОБЖ .		До 10%	До 20%
6	Выполнение правил внутреннего распорядка.		До 10%	До 20%
7	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями.		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		до 30%	До 30%

Учитель

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Успеваемость и качество обучения.		До 10%	До 20%
2	Дополнительная работа учителя во внеурочное время (научное общество, дополнительная работа с классом и наставничество).		До 10%	До 20%
3	Победы школы в конкурсах, смотрах и выставках профессионального мастерства, научно - практических конференциях и прочих мероприятиях - районный уровень 10% - региональный уровень 20% - всероссийский уровень 20% - международный уровень 20%		До 10%	До 20%
4	Участие школы в конкурсах, смотрах и выставках профессионального мастерства, научно - практических конференциях, мастер - классах и прочих мероприятиях - районный уровень 10% - региональный уровень 25% - всероссийский уровень 20% - международный уровень 20%		До 10%	До 20%
5	Открытые уроки		До 10%	До 20%
6	Участие в работе общественных организаций и комиссий различного уровня		До 10%	До 20%
7	Своевременная и достоверная отчетность		До 10%	До 20%
8	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса		До 10%	До 20%
9	Итоги ГИА		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 20%	До 20%

Педагог-психолог

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество омах %	Итого о (%)
1	Выполняет изучение индивидуальных особенностей, способностей, интересов и склонностей обучающихся		До 10%	До 30%
2	Использует различные формы, методы, приёмы и средства обучения в рамках государственного стандарта, известные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы		До 10%	До 30%
3	Ведет индивидуальные и групповые занятия		До 10%	До 30%
4	Посещает методические семинары, педагогические советы, конференции и другие школьные мероприятия по проблемам оказания психологической помощи детям и подросткам		До 10%	До 30%
5	Консультирует педагогов школы, родителей (лиц, их заменяющих) по использованию методов и приёмов оказания помощи учащимся		До 10%	До 30%
6	Принимает участие в работе школьного психолого-медико-педагогического консилиума		До 10%	До 30%
7	Работает в тесном контакте с педагогами, посещает занятия и уроки в целях выработки единой направленности работы		До 10%	До 30%
8	Ведет паспорт кабинета психолога		До 10%	До 30%
9	Ведет профориентационную работу		До 10%	До 30%
	ИТОГО:		До 30 %	До 30%

Учитель-логопед

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество омах %	Итого о (%)
1	Обследует учащихся, определяет структуру и степень сложности имеющегося у них дефекта		До 10%	До 30%
2	Выполняет изучение индивидуальных особенностей, способностей, интересов и склонностей обучающихся с целью создания необходимых условий для обеспечения их развития в соответствии с возрастной категорией, роста их познавательной мотивации и становления учебной самостоятельности, формирования компетентностей		До 10%	До 30%
3	Использует различные формы, методы, приёмы и средства обучения в рамках государственного стандарта, известные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы		До 10%	До 30%

4	Ведет индивидуальные и групповые занятия по коррекции выявленных нарушений, исправлению отклонений в развитии речи, восстановлению нарушенных функций в соответствии с приобретениями в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий		До 10%	До 30%
5	Создает группы для занятий с учетом психофизического состояния учащихся, с учётом патологии речи		До 10%	До 30%
6	Составляет план направления и содержание индивидуальной и групповой коррекционной работы, а также методической работы на учебный год		До 10%	До 30%
7	Посещает методические семинары, педагогические советы, конференции и другие школьные мероприятия по проблемам оказания логопедической помощи детям и подросткам, проводит пропаганду логопедических знаний		До 10%	До 30%
8	Консультирует педагогических работников и родителей (или лиц их заменяющих) по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, у которых имеются отклонения в развитии, а также по исходу коррекции		До 10%	До 30%
9	Консультирует педагогов школы, родителей (лиц, их заменяющих) по использованию методов и приёмов оказания помощи учащимся, по результатам коррекции		До 10%	До 30%
10	Принимает участие в работе школьного психолого-медико-педагогического консилиума		До 10%	До 30%
11	Работает в тесном контакте с педагогами, посещает занятия и уроки в целях выработки единой направленности работы		До 10%	До 30%
12	Ведет паспорт логопедического кабинета		До 10%	До 30%
13	Предоставляет заместителю директора, курирующему предметы коррекционного цикла, отчёт о динамике развития речи детей, у которых имеются нарушения устной и письменной речи. Оформляет требуемые документы в пределах своей компетенции для представления ребёнка на ПМПК. Принимает участие в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Общается с логопедами, психологами специальных образовательных учреждений. Поддерживает связь с родителями (или лицами их заменяющими). Участвует в формировании общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения профессиональных программ. Регулярно повышает свою профессиональную квалификацию.		До 10%	До 30%

	Обеспечивает охрану жизни и здоровья учащихся на протяжении образовательного процесса, во время коррекционных занятий. Следует правилам и нормам охраны труда, санитарным правилам и нормам, правилам техники безопасности и противопожарной защиты.			
	ИТОГО:		До 30 %	До 30%

Педагог-библиотекарь

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество омакс %	Итого о (%)
1	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок		До 10%	До 30%
2	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов школы на некачественное исполнение должностных обязанностей		До 10%	До 30%
3	Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы		До 10%	До 30%
4	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.		До 10%	До 30%
	ИТОГО:		До 30 %	До 30%

Педагог дополнительного образования

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество омакс %	Итого о (%)
1	Организация учебно-воспитательной деятельности во внеурочной деятельности с учащимися и руководством		До 10%	До 30%
2	Развитие творческих способностей обучающихся образовательного учреждения		До 10%	До 30%
3	Обеспечение социализации, формирования общей культуры личности, осознанного выбора и последующего освоения профессиональных программ учащимися школы		До 10%	До 30%
4	Слежение за режимом соблюдения норм и правил техники безопасности во время занятий с учащимися учебной организации		До 10%	До 30%
	ИТОГО:		До 30 %	До 30%

Руководитель физического воспитания

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество омакс %	Итого о (%)
1	Планирует и организует проведение учебных занятий по физическому воспитанию в дошкольных группах		До 10%	До 30%
2	Внедряет наиболее эффективные формы, методы и средства физического воспитания воспитанников, обеспечивает контроль за состоянием их здоровья и физическим развитием в течение всего периода обучения		До 10%	До 30%
3	Осуществляет контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением безопасности при проведении учебных занятий, за хранением и правильным использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования		До 10%	До 30%
4	Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса		До 10%	До 30%
5	Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса		До 10%	До 30%
6	Осуществляет связь с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)		До 10%	До 30%
7	Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности		До 10%	До 30%
8	Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с утвержденной рабочей программой		До 10%	До 30%
9	Развивает у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни		До 10%	До 30%
10	Учитывает особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями		До 10%	До 30%
11	Систематически повышает свой профессиональный уровень.		До 10%	До 30%
	ИТОГО:		До 30 %	До 30%

Музыкальный руководитель

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество омакс %	Итого о (%)
1	Осуществляет развитие музыкальных способностей воспитанников с учетом их психолого-физиологических особенностей		До 10%	До 30%
2	Формирует эстетический и художественный вкус у воспитанников, используя разные виды и формы организации музыкальной деятельности		До 10%	До 30%

3	Координирует работу педагогического персонала и родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам музыкального воспитания детей, определяет направления их участия в развитии музыкальных способностей с учетом индивидуальных и возрастных особенностей воспитанников, а также их творческих способностей		До 10%	До 30%
4	Определяет содержание образовательной деятельности музыкального характера с учетом возраста, подготовленности, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, используя современные формы и методы развития, образовательные, музыкальные технологии, достижения мировой и отечественной музыкальной культуры, современные методы оценивания достижений воспитанников		До 10%	До 30%
5	Участвует: <ul style="list-style-type: none"> • организации и проведении массовых мероприятий с воспитанниками в рамках образовательной программы детского сада (музыкальные вечера, развлечения, пение, хороводы, танцы, показ кукольного и теневого театра и другие мероприятия); • в организации и проведении спортивных мероприятий с воспитанниками, обеспечивая их музыкальное сопровождение; • в проведении утренней гимнастики с воспитанниками; • в организации и проведении интегрированных, итоговых и других видов занятий совместно с педагогами, воспитателями и специалистами дошкольного образовательного учреждения; • в организации игровой деятельности, проведение музыкально-дидактических игр с пением, театрализованных игр, музыкально-ритмических игр; • в оснащении развивающей предметно-пространственной среды для реализации образовательной области «Художественно-эстетическое развитие» в музыкальном и театральном зале, в групповых помещениях детского сада и способствующей развитию инициативы и самовыражения воспитанников; • в педсоветах и других формах методической работы в ДОУ, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях 		До 10%	До 30%
6	Постоянно совершенствует свое профессиональное мастерство		До 10%	До 30%
7	Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса		До 10%	До 30%
	ИТОГО:		До 30 %	До 30%

**Критерии выплат
стимулирующего характера**

Прочие специалисты, служащие

Бухгалтер

№ п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1.	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку и ведению бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета.		До 10%	До 20%
2.	Отсутствие дисциплинарных отношений (опозданий, выговоров)		До 10%	До 20%
3.	Исполнение особых поручений руководителя по подготовке дополнительных документов, не предусмотренных должностной инструкцией.		До 10%	До 20%
4.	Снижение дебиторской и кредиторской задолженности		До 10%	До 20%
5.	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета, составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского учета.		До 10%	До 20%
6.	Своевременность и качество сдачи отчетности (месячной, квартальной, годовой)		До 10%	До 20%
7.	Своевременное предоставление сведений не входящих в перечень плановых отчетов в учреждения различных уровней.		До 10%	До 20%
8.	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 60%	До 60%

Специалист по закупкам

№ п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги; Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги; Подготовка и направление приглашений к определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) различными способами; Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей).		До 10%	До 20%
2	Подготовка закупочной документации		До 10%	До 20%

3	Обработка результатов закупки и заключение контракта		До 10%	До 20%
4	Использовать вычислительную и иную вспомогательную технику, средства связи и коммуникаций; Обосновывать начальную (максимальную) цену закупки; Описывать объект закупки; Разрабатывать закупочную документацию; Работать в единой информационной системе; Взаимодействовать с закупочными комиссиями и технически обеспечивать деятельность закупочных комиссий.		До 10%	До 20%
5	Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок; Основы гражданского, бюджетного, земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам; Основы антимонопольного законодательства; Основы бухгалтерского учета в части применения к закупкам; Особенности составления закупочной документации; Методы определения и обоснования начальных (максимальных) цен контракта; Основы информатики в части применения к закупкам; Этика делового общения и правила ведения переговоров; Дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок; Требования охраны труда.		До 10%	До 20%
	ИТОГО:	ИТОГО:	До 70 %	До 70 %

Специалист по безопасности

№ п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Отсутствие нарушения условий здоровых и безопасных условий труда, соответствия требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности		До 10%	До 20%
2	Обеспечение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, безопасности в чрезвычайных ситуациях, подготовка школы к ГО		До 10%	До 20%
3	Отсутствие нарушений при выполнении требований охраны труда и техники безопасности всеми сотрудниками и учащимися школы		До 10%	До 20%
4	Отсутствие со стороны внешних проверяющих замечаний по ведению номенклатурной документации и отчетности		До 10%	До 20%
5	Отсутствие травматизма и профессиональных заболеваний в школе		До 10%	До 20%

6	Выполнение особо важных, срочных поручений		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 40%	До 40%

Лаборант

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Своевременный контроль за исправным состоянием компьютерной техники		До 10%	До 20%
2	Компьютерное сопровождение общешкольных мероприятий, семинаров педагогических советов		До 10%	До 20%
3	Набор, тиражирование печатных материалов		До 10%	До 20%
4	Создание презентаций и других технических сложных электронных документов с использованием различных программных приложений		До 10%	До 20%
5	Выполнение заданий, не связанных с должностными обязанностями		До 10%	До 20%
	ИТОГО:		До 10%	До 20%

Делопроизводитель

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	До 20%		До 20%
2	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	До 20%		До 20%
3	Исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	До 20%		До 20%
4	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 20%		До 20%
	ИТОГО:	До 50%		До 50%

Специалист по кадрам

№ п/п	критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Своевременная подготовка и качество представленной работником отчетов и информации		До 20%	До 20%
2	Проведение мероприятий по систематизации работы, повышающие эффективность работы		До 20%	До 20%
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями		До 20%	До 20%
4	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.		До 20%	До 20%

5	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями		До 20%	До 20%
	ИТОГО:		До 40%	До 40%

Младший воспитатель

№ п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.	До 10%		До 20%
2.	Помощь в работе педагогов, педагогическом процессе.	До 10%		До 20%
3.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.	До 10%		До 20%
4.	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	До 10%		До 20%
	ИТОГО:	До 10%		До 20%

**Критерии выплат
стимулирующего характера**

Рабочие

Кладовщик

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качест вомах %	Итого (%)
1	Контроль за сохранностью материальных ресурсов.	До 10%		До 20%
2	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	До 10%		До 20%
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	До 10%		До 20%
4	Отсутствие замечаний, излишков и недостат при проведении проверок и/или плановой, внезапной инвентаризации.	До 10%		До 20%
5	Своевременное присвоение инвентарных номеров объектам основных средств.	До 10%		До 20%
6	Своевременное списание ненадлежащих объектов материальных ресурсов.	До 10%		До 20%
7	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета	До 10%		До 20%
8	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
	ИТОГО:	До 10%		До 20%

Уборщик служебных помещений

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качест вомах %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
2	Качество ежедневной уборки помещений , содержания санузлов в чистоте. Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений, за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	До 10%		До 20%
3	Участие в генеральных уборках школы	До 10%		До 20%

4	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств.)	До 10%		До 20%
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%		До 20%
6	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	До 10%		До 20%
ИТОГО:		До 10%		До 20%

Повар

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качест вомах %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
2	Качественное и разнообразное приготовление пищи, соблюдение технологических режимов и рецептур блюд.	До 10%		До 20%
3	Сохранение условий, сроков хранения и реализации продукции	До 10%		До 20%
4	За увеличение объема работ	До 10%		До 20%
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%		До 20%
6	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, учеников	До 10%		До 20%
7	Соблюдение безопасных условий труда	До 10%		До 20%
8	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников, учеников	До 10%		До 20%
ИТОГО:		До 10%		До 20%

Кухонный рабочий

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качест вомах %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
3	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	До 10%		До 20%
4	За увеличение объема работ	До 10%		До 20%
5	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%		До 20%
6	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, учеников	До 10%		До 20%

7	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников, учеников	До 10%		До 20%
ИТОГО:		До 10%		До 20%

Сторож (вахтер)

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
2	За отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия.	До 10%		До 20%
3	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%		До 20%
4	За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, учеников	До 10%		До 20%
5	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников, учеников	До 10%		До 20%
ИТОГО:		До 10%		До 20%

Уборщик территории

№ п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.	До 10%		До 20%
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%		До 20%
4	Сохранность инвентаря.	До 10%		До 20%
5	За увеличение объема работ.	До 10%		До 20%
ИТОГО:		До 10%		До 20%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

п/п	Критерий	Интенсивность макс %	Качество макс %	Итого (%)
1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	До 10%		До 20%
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	До 10%		До 20%
3	За создание условий для бесперебойного, безаварийного функционирования учреждения.	До 10%		До 20%
4	За отсутствие предписаний по итогам проверок. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%		До 20%
5	За увеличение объема работ.	До 10%		До 20%
ИТОГО:		До 10%		До 20%

Машинист по стирке белья, кастелянша

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качеств омах %	Итог о (%)
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения	До 10%		До 20%
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.	До 10%		До 20%
3	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	До 10%		До 20%
	ИТОГО	До 10%		До 20%

Водитель

п/п	Критерий	Интенсивность мах %	Качеств омах %	Итог о (%)
1	Управление автомобилем, своевременное прибытие на рабочее место, а также постановка автомобиля в гараж после рабочей смены своевременная заправка топливом, доливка масла, и добавление прочих жидкостей, нужных для работы автомобиля; следование правилам дорожного движения, соблюдение всех дорожных знаков, своевременное ознакомление со всеми изменениями, законодательно вносимыми в ПДД; обеспечение сохранности имущества, находящегося в багажнике автомобиля; контроль за сохранностью и целостностью самого автомобиля, ежедневный осмотр технического состояния автомобиля, своевременное устранение выявленных неисправностей собственными силами или при помощи специализированных автосервисов; содержание автомобиля в чистоте и порядке, заблаговременная подготовка к дальним поездкам, исключение употребления любых лекарств, препаратов, продуктов и жидкостей, способных повлиять на работоспособность водителя, концентрацию внимания, координацию движений и реакцию; работа с маршрутными и путевыми листами, в том числе внесение сведений в документы по километражу, расходованию бензина и масла, пунктах назначения поездок и т.д., своевременное предоставление документации для отчетности; выполнение распоряжений и поручений	До 20%		До 20%

	непосредственного руководителя. бережное отношение к вверенному автомобилю.			
	ИТОГО	До 20%		До 20%