


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ ООШ с. Покровка
Протокол № 4 от 30.10.2019 г.

 В.И. Петрова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом и.о. директора
ГБОУ ООШ с. Покровка
№ 58-од от 31.10.2019 г.

 Т.В. Кавтасьева



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам
государственного бюджетного образовательного учреждения Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Покровка
муниципального района Нефтегорский Самарской области**

ПРИНЯТО

Общим собрание
трудоого коллектива
ГБОУ ООШ с. Покровка
Протокол № 4 от 30.10.2019 г.

с. Покровка, 2019 г.

1. Общие положения.

- 1.1.** Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ с. Покровка, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:
- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации.
 - 2) Закон Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».
 - 3) Бюджетный кодекс РФ.
 - 4) Федеральный закон от 06.10.1999 г №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».
 - 5) Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
 - 6) Постановление 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».
 - 7) Приказ 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».
 - 8) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (в редакции приказа от 18.01.2012 № 4-од).
 - 9) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
 - 10) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019 г. № 314-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»».
- 1.2.** Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических и иных работников школы и ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3.** Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих доплат и надбавок работникам ГБОУ ООШ с. Покровка.
- 1.4.** Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога или иного сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

- 1.5. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, которые утверждаются органом общественного участия в управлении школой – Советом школы по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме.
Перечень критериев результативности и качества работников школы и шкала оценок в баллах разработана на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательных учреждений, утвержденных приказами министра образования и науки Самарской области. Перечень критериев эффективности труда может быть дополнен общеобразовательным учреждением, но не более чем 20 критериями эффективности труда.
- 1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения, согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается руководителем ОУ.
- 1.7. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

21. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.
22. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:
 - совершенствование кадрового потенциала;
 - повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
 - стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам ОУ.

- 3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:
 - _ стаж работы в должности не менее 4 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;
 - _ отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и доплат являются:
 - 3.2.1. критерии и показатели качества труда педагогов, не имеющих классного руководства;
 - 3.2.2. критерии и показатели качества труда педагогов, имеющих классное руководство;

- 3.2.3. критерии и показатели труда воспитателей структурного подразделения, реализующего основные программы дошкольного образования;
- 3.2.4. критерии и показатели труда административно- хозяйственного и вспомогательного персонала.
- 3.2.5. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- 3.2.6. высокое качество проведения значимых мероприятий;
- 3.2.7. эффективная методическая и воспитательная работа;
- 3.2.8. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 3.2.9. работа без жалоб и замечаний.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат.

- 41.** Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда - 30% на оплату труда АХП (включает 3% - директору), 70% на стимулирование педагогических работников, из них 30% на единовременные выплаты.
- 42.** Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в бальной системе. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ.
- 43.** Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно, одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 44.** Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
- 45.** Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются дважды в год и ежемесячно разовыми выплатами за выполнение особо важной и срочной работы.
- 46.** Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (приложение №1), утверждённой приказом руководителя.
- 47.** Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников ОУ, которые разрабатываются администрацией ОУ и согласовываются с Управляющим советом.
- 48.** Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями директору, работниками АХП – директору не позднее 26 декабря и 26 мая.
- 49.** Руководитель ОУ представляет комиссии по распределению стимулирующих выплат обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение 3 дней.
- 410.** Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня.
- 411.** Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя ОУ не позднее двух дней.
- 412.** Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.
- 413.** Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин.

5. Критерии и показатели качества труда педагогических работников ОУ, имеющих классное руководство(№1-№30)

- 5.1** Для получения стимулирующих выплат педагог должен набрать не менее 12 баллов.

Основание для премирования	№	Критерии	Степень выраженности	баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Сниж на 10% Сниж на 20% Отсутствие неусп.	1 2 3
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Выше ср по ОУ Позитив динамика	2 1
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие Ниже сред по ОУ	2 1
	4	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)___	Отсутствие Позитив динамика	2 1
	5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ).	Область Округ район	3 2 1
	6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Район Округ область	1 2 3
	7	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Позитив динамика	1
	8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие имеется	1 0
	9	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	Менее 5%	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	10	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Округ При вузах область	1 2 3
	11	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Округ При вузах область	1 2 3
	12	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе.	Район Округ область	1 2 3
	13	Наличие социально значимых проектов,	На уровне	1

		выполненных под руководством работника	школы На уровне села	2
	14	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Район Округ область	1 2 3
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	15	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	Повышение Сохранение снижение	2 1 0
	16	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Повышение Сохранение снижение	2 1 0
		Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	Повышение Сохранение снижение	2 1 0
	17	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие Сниж на 50%	2 1
	18	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Отсутствие Ниже сред по ОУ	2 1
	19	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие наличие	2 0
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	Более 10% Менее 10%	1 0
	21	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	Более 5% Менее 5%	1 0
	22	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Участие отсутствие	1 0
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	23	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	Отсутствие наличие	1 0
	24	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие наличие	1 0
	25	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Уменьшение увеличение	1 0
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	26	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Снижение Низкий	1 1
	27	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и	Отсутствие Имеется	2 0

		здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		
	28	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие Имеется	2 0
	29	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие Имеется	2 0
Дополнительные критерии оценки эффективности (качества) работы учителя, исполняющего различные функциональные нагрузки.	30	Руководство методическим объединением	Да нет	2 0
	31	Эффективная организация работы школьного самоуправления и пресс центра.	Да нет	2 0
	32	Эффективная организация работы с родителями и проф.ориентационной работы	Да нет	2 0
	33	Эффективная работа ПМПк и сопровождение детей с ОВЗ	Да нет	2 0
	34	Эффективная работа совета профилактики, сопровождение детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации.	Да нет	2 0
	35	Эффективная организация физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.	Да нет	2 0
	36	Организация и проведение школьных мероприятий	Да нет	2 0

6. Критерии и показатели качества труда педагогических работников ОУ, не имеющих классного руководства(№1-№15, №24-№30)

6.1. Для получения стимулирующих выплат педагог должен набрать не менее 8 баллов.

7. Дополнительные критерии оценки эффективности (качества) работы учителя, исполняющих функции заместителя по УВР.

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	2
1.2	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык, математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше	4

	средних значений по области (для сельских школ) – 2 балла	
1.3	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 2 балла	2
Итого:		8
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 3 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	3
2.2	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл	3
2.3	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	9
Итого:		15
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц – 2 балл Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 2 балл Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	5
Итого:		8

4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
Итого:		2
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 2 балла Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 3 балла Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балл	7
5.2	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 2 балла	2
Итого:		9
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 2 балла	2
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		6
ВСЕГО:		48

Пояснения:

Дополнительные критерии используются для отдельных учителей. Оценка в баллах переводится в денежное выражение аналогично переводу баллов для учителей с той же стоимостью одного балла. Дополнительные баллы складываются с баллами учителей и определяется стоимость одного балла.

8. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат в структурном подразделении, реализующем основные программы дошкольного образования

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении, реализующем основные программы дошкольного образования распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячную надбавку за выслугу лет педагогическим работникам 13%.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

8.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

**8.4. Перечень критериев,
позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) работников подведомственных
министерству образования и науки Самарской области
государственных дошкольных образовательных учреждений**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Степень выраженности	баллы
Обеспечение качества дошкольного образования	1	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями <u>здоровья, одаренных детей</u>)	Да нет	2 0
	2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДООУ (в среднем по группе или по ДООУ)	Более 80% Менее 80%	2 0
	3	Позитивная динамика в результата коррекционно-развивающей, психологической работы	Да нет	2 0
	4	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	Да нет	2 0
	5	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ)	Да нет	2 0
	6	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Район Округ область	1 2 3
	7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	Да нет	2 0
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Да нет	2 0
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Район Округ область	1 2 3
		Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Район Округ область	1 2 3
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на	Да нет	2 0	

		конец отчетного периода		
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Да нет	2 0
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Да нет	2 0
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	8	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (от общего количества)	Более 20% Менее 20%	0 2
	9	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Да нет	2 0
	10	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Да нет	2 0
	11	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Да нет	2 0

9. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения

Наименование должности	Основание для премирования	% от ставки
завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 10%
	Обеспечение выполнения требований противопожарной и электробезопасности, охраны труда	До 10%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 10%
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу условий пребывания в школе.	До 10%
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 10%
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	До 10%
	Качественное ведение документации	До 10%
библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До 10%
	Пропаганда чтения как формы культурного отдыха	До 10%
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	До 10%
	Оформление тематических выставок	До 10%
	Выполнение плана работы библиотеки	До 10%

водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 15%
	Отсутствие ДТП, замечаний	До 10%
Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок	До 10%
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 10%
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10%
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу условий пребывания в школе.	До 10%

9.1. Премии работникам выплачиваются при наличии экономии средств в процентах от ставки заработной платы по штатному расписанию.

10. Основания для снижения размера стимулирующей выплаты

Работодатель имеет право снизить размер стимулирующей надбавки или снять ее в случае следующих упущений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100%;
- детский травматизм, нарушение требований охраны труда, нарушение правил дорожного движения до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины до 100%;
- несвоевременное прохождение медосмотра до 30%;
- неправильное ведение документации до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде до 100%.