

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« КРАСНОПОДГОРНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
КРАСНОСЛОБОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

ПРИКАЗ

От 21.03.2013 г.

№ 13

Об изменении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа» Краснослободского муниципального района Республики Мордовия

На основании постановления Главы администрации Краснослободского муниципального района № 137 от 18.03.2013 г «О внесении изменения в Постановление № 650 от 19.10. 2012 года «Об установлении размеров базовых должностных окладов работникам муниципальных учреждений Краснослободского муниципального района Республики Мордовия», «Положения об оплате труда работников МБОУ «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа» Краснослободского муниципального района Республики Мордовия», Приказа МО РМ № 1019 от 09.09.2011 г «О методических рекомендациях по разработке Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда для педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Мордовия», Решения трудового коллектива (Протокол 2 № от 23.03.2013 г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

I. Внести изменения в Приложение к приказу № 3-о от 09.01.2013 г. «Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа» Краснослободского муниципального района Республики Мордовия»:

размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника с учетом количества занятых ставок:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	3288	92	3024,96
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	3288	82	2696,16
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию	3288	71	2334 ,48
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	3288	60	1972,8
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее	3288	57	1874,16

профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет			
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3288	55	1808,4
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3288	50	1644
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3288	45	1479,6

II. Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее – АУП, УВП, МОП) приказом директора школы устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	%	Сумма
Воспитатель	3288	21	690,48

Директор школы

Н.В. Сидорова

С приказом ознакомлены:

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа» Краснослободского муниципального района Республики Мордовия (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 376 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Краснослободского муниципального района Республики Мордовия», постановления Главы администрации Краснослободского муниципального района № 613 от 31.10. 2011 года «Об установлении размеров базовых должностных окладов работникам муниципальных учреждений Краснослободского муниципального района Республики Мордовия и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального общеобразовательного учреждения Красноподгорная средняя общеобразовательная школа Краснослободского муниципального района Республики Мордовия (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, **полугодие**, год. (*С изменениями № 3 от 09.01.2013 г.*)

2.2. **Премия** за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений **начальника МКУ Краснослободского муниципального района «Управление образованием», Главы администрации Краснослободского муниципального района, заместителя Главы администрации Краснослободского муниципального района по социальным вопросам, руководителя учреждения, его заместителей**, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ, муниципальных и учрежденческих целевых программ. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премия** за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования **премии** за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, **средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.**

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования».

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премия** за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, **средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.**

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- **75%** - на премирование основных работников (учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, мастер производственного обучения);

- **25%** - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника с учетом количества занятых ставок: *(С изменениями от 01.03.2013 г)*

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	3288	92	3024,96
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	3288	82	2696,16
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию	3288	71	2334,48
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж	3288	60	1972,8

педагогической работы от 10 до 20 лет			
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3288	57	1874,16
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3288	55	1808,4
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3288	50	1644
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3288	45	1479,6

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее – АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

(С изменениями от 01.03.2013 г.)

Наименование должности	Базовый оклад	%	Сумма
Заместитель директора по УВР	13026	20	2605
Заместитель директора по ВР	11578,32	20	2315,66
Заместитель директора по НМР	11578,32	20	2315,66
<i>Воспитатель</i>	3288	21	690,48
Бухгалтер	3101	40	1240,4
Библиотекарь	3101	20	310,1
Водитель	2201	35	770,35
Лаборант	1830	5	110,05

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера **премиальных выплат** на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;

- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера **премиальных выплат** производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные **премиальные выплаты** не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.6. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;
- протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.7. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

2.8. Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 25% фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП

2.9. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Главы администрации Краснослободского муниципального района № 85 от 3.04.2009 года «Об утверждении Положения об установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Краснослободского муниципального района Республики Мордовия», № 617 от 01.11.2011 года «О внесении изменений в приложение к постановлению Главы администрации Краснослободского муниципального района № 85 от 3.04.2009 года «Об утверждении Положения об установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Краснослободского муниципального района Республики Мордовия»

Приложение 1

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа»

Плановые показатели премирования учителей	Значимость показателя
1. Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	
Качество подготовки и проведения уроков (без замечаний - 5 баллов, 1-2 замечания - 3 балла, более 3-х замечаний - 0 баллов)	5
2. Доступность обучения за счет разнообразных форм, в т.ч. Дистанционного сопровождения ОП	
Наличие дистанционного сопровождения ОП (систематическое ведение "электронного журнала", "электронного дневника", форума учителя). За каждый пункт - 1 балл	3
3. Внедрение современных образовательных технологий	
3.1. использование учебных электронных дисков (3 б. - систематически, 1 б. - периодически)	3
3.2. использование сети Интернет (3 б. - систематически, 1 б. - периодически)	3
3.3. использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.) (3 б. - систематически, 1 б. - периодически)	3
3.4. Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. (при наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: Россия 6 б., РМ - 4 б., район - 2 б., ОУ - 1 б.)	6
4. Здоровьесбережение	
4.1. Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок) (3 б. - "отл.", 2 б. - "хор.", 1 б. - "уд.")	3
4.2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся) (1 б. за каждый вид работы)	3
5. Особые условия труда	
Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений; (2 б. - 1-2 мероприятия, 3 б. - св. 2-х)	3
6. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	
6.1. Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (зафиксированная в отдельных журналах): консультация - 2 б., доп.занятие - 5 б.	7
6.2. Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (зафиксированная в отдельных журналах): консультации - 3 б., доп.занятия - 10б.	13
6.3. Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, кружок, предметная неделя и др.): 1 б. за каждый вид работы	4
7. Профессиональные достижения	
7.1. Результативное зафиксированное (в дипломах, справках, программах и т.д.) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (РФ - 5 б., РМ - 3 б, район - 2 б.)	10
7.2. Наличие публикаций, в том числе и интернет-публикаций (РФ - 8 б., РМ - 5 б.)	8
8. Участие в НМР	
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе (при наличии республиканской экспертной оценки), участие в инновационной работе. (РМ 5 б., район - 3 б., ОУ - 2 б.)	5
9. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	
Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах (РФ - 6 б, РМ - 4 б., район - 2 б., ОУ - 1 б.)	6
10. Работа с документацией (Своевременное и качественное заполнение - 5 б., несуществ. замеч. - 2 б., серьезные замечания - 0 б.)	
10.1. Заполнение журналов	5
10.2. Школьная отчетность	5
10.3. Рабочие программы	5
Итого:	100

ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (БАЛЛЫ ПРИБАВЛЯЮТСЯ К ОСНОВНЫМ)	
11. Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования): выше среднего показателя - 2 б, соотв. - 1 б., ниже - 0 б.	2
12. Успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах: Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов	5
13. Результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.): Показатель качества знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла	6
14. Количество учащихся класса, обучающихся в очно/заочной (дистанционной) форме, экстернате: 1-2 человека- 1 балл; 3 и свыше 3-х - 2 балла	2
15. Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам: 2 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	2
16. Наличие собственного обновляющегося сайта	3
17. Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников: 2 балла- 1-2 мероприятия. 4 балла – свыше 2-х	4
18. Сложный участок работы (работа с обучающимися с девиантным поведением): Посещение на дому, консультации, ведение дневника наблюдений, дополнительные занятия - по 1 баллу за каждый вид	5
19. Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. Очные: РФ: 20 б. – победитель; 15 б. - призер; 10 б. – участие; РМ: 10 б. – победитель; 8 б. - призер; район: 5 б. - победитель; 3 б. - призер; уровень ОУ: 2 балла – победитель; Заочные: международный уровень: 10 б. – победитель; 8 б. - призер; участие – 7 б. РФ: 7 б. – победитель; 5 б. - призер; участие – 4 б.; РМ: 4 б. – победитель; 3 б. - призер; участие – 2 б.; район: 2 б. - победитель; 1 б. – призер. Если число победителей и призеров больше одного, то за каждого последующего прибавляется 1 балл на всех уровнях.	20
20. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы	14
21. Участие учителей в муниципальных конкурсах по использованию современных технологий: 3 балла – призовое место; 1 балл – участие	3
22. Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе: РМ - 10 б., район - 7 б., ОУ - 4 б.	10
23. Презентация образовательных программ и другого педагогического опыта общественности. Зафиксированный уровень презентации: РФ - 6 б., РМ - 3 б., район - 2 б., ОУ - 1 б.	6
24. Работа на ППЭ во время ЕГЭ и ГИА	3
25. Председатель профсоюза	10
26. Выполнение общественных поручений: долговременных поручений – 5 б.; разовых поручений – 2 б.	5
27. Участие в общественной жизни школы (помощь в организации и проведении различных мероприятий и т.д.): За каждый зафиксированный факт участия – 3 балла	3
28. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (указать, каких именно): За каждую работу - 5 баллов	5
Итого:	108
ВСЕГО	208

	Плановые показатели премирования заместителя директора (по УВР, ВР, НМР)	Значимость показателя
1	Качество образовательной деятельности	60
1.1.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	
1.2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.4.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.5.	Высокая координация работы учителей, классных руководителей других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации; (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.6.	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.7.	Высокие показатели работы методических объединений общеобразовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.8.	Высокий уровень организации аттестации педагогов, работников школы (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.9.	Подготовка детей и руководство ими в творческих конкурсах, олимпиадах, фестивалях (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.10.	Качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
1.11.	Трансляция своего опыта	
1.12.	Активное, результативное участие общеобразовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях; (в соответствии с планом - 8 б, периодически - 5 б.)	
2	Разработка и внедрение методических и дидактических средств для учебно-воспитательного процесса	10
2.1.	Участие в научно-методической, инновационной и экспериментальной работе (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	

2.2.	Внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения, в том числе в учебно-образовательном процессе (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
3	Уровень организации среды развития ребенка	10
3.1.	Наличие работы с родителями (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
3.2.	Применение собственных разработок по улучшению воспитания и образования	
4	Вклад в укрепление материально-технической базы школы (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	5
5	Здоровьесберегающие технологии	5
5.1.	Соблюдение здоровьесберегающих технологий (подбор парт, тепловой и световой режим) (в соответствии с планом - 5 б, периодически - 3 б)	
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	10
	ИТОГО	100

	Плановые показатели премирования воспитателя	Значимость показателя
1.	Качество предоставляемых услуг	23
1.1.	Наличие необходимой документации	4
1.2.	Качество проведения занятий	4
1.3.	Соответствие планов занятий требованиям	4
1.4.	Выполнение требований ТБ на занятиях	3
1.5.	Качество заполнения журнала	5
1.6.	Состояние дисциплины на занятиях	3
2.	Результативность внеклассной работы	21
2.1.	Участие учащихся в конкурсах, конференциях; проведение воспитательных мероприятий	8
2.2.	Наполняемость группы	4
2.3.	Соблюдение режимных моментов занятий	4
2.4.	Увеличение объема выполняемых работ	5
3	Уровень методической деятельности	20
3.1.	Использование в работе современных образовательных технологий и программ, в том числе здоровьесберегающих	4
3.2.	Результативность использования современных образовательных технологий (наличие публикаций, выступлений, открытых мероприятий)	4
3.3.	Обобщение педагогического опыта на школьном уровне (выступления на педсоветах, школьных семинарах).	3
3.4.	Распространение опыта на муниципальном уровне (выступление на РМО, проведение мастер-классов, семинаров, систематическая работа с молодыми коллегами (наставничество, руководство ШМО)	5
3.5.	Руководство РМО	0

3.6.	Участие в профессиональных конкурсах и смотрах (победа оплачивается 1 год)	4
4	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	8
4.1.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	4
4.2.	Выполнение плана самообразования	4
5	Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих ГПД, группу дошкольного образования	10
5.1.	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей	5
5.2.	Наличие систематической работы с родителями	5
6	Выполнение общественно-полезной работы	8
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	4
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы в связи с нарушением трудовой дисциплины	6
	Итого	100

	Плановые показатели премирования воспитателя по подвозу	Значимость показателя
1.	Наличие необходимой документации по организации перевозок детей	10
2.	Контроль за расходом ГСМ нет перерасхода -10 б., перерасход - 5 б	10
3.	Правильность выдачи путевых листов	10
4.	Соблюдение ТБ и правил перевозки детей, в соответствии с требованиями - 10 б, отклонение -5 б (не все дети пристегнуты ремнем безопасности, не обозначены места детей, нет списка детей и т.д.)	10
5.	Контроль за своевременным прохождением техосмотра автобуса, в соответствии с требованиями - 10 б, отклонение -5 б	10
6.	выполнение общественно-полезной работы, систематически- 10 б., эпизодически - 5 б.	10
7.	Отсутствие опозданий на работу	6
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	6
9.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	6
10.	Выполнение общественно-полезной работы	8
11.	Инициативность работника	8
12.	Своевременное повышение квалификации, профессиональной подготовки	6
	Итого	100,0

Плановые показатели премирования водителя школьного автобуса		Значимость показателя
1.	Обеспечение корректного профессионального вождения автобуса	10,0
2.	Обеспечение сохранности жизни и здоровья пассажиров	10,0
3.	Обеспечение исправного технического состояния транспортного средства	10,0
4.	Самостоятельное выполнение необходимых работ по техническому обслуживанию автобуса	10,0
5.	Отсутствие опозданий на работу	10,0
6.	Содержание технического средства в надлежащем санитарном порядке	10,0
7.	Обеспечение своевременной подачи автобуса	8,0
8.	Отсутствие замечаний со стороны администрации школы	7,0
9.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10,0
10.	Своевременное повышение квалификации, профессиональной подготовки	5
11.	Работа вне графика	10,0
Итого		100,0

Плановые показатели премирования библиотекаря		Значимость показателя
1.	Качество предоставляемых услуг - 37	
	Наличие необходимой документации	10
	Проведения библиотечных уроков	2
	Соответствие планов занятий требованиям	1
	Выполнение требований ТБ	2
	Качество заполнения документов	5
	Организация подписки (учитывается полгода)	10
	школьной - 5 б., работниками- 5 б.,	
	Соблюдение графика работы	4
	Увеличение объема выполняемых работ	6
2	Уровень методической деятельности - 28	
	Использование в работе современных технологий и программ.	8
	Обобщение опыта на школьном уровне (выступления на педсоветах, школьных семинарах).	3
	Распространение опыта на муниципальном уровне (выступление на РМО, проведение мастер-классов, семинаров,	3
	Пополнение библиотечного фонда: УМП - 5 б., художественной литературой - 5 б.	10
	Участие в профессиональных конкурсах и смотрах (победа оплачивается 1 год)	4

3	Повышение квалификации, профессиональная подготовка - 8	
	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	4
	Выполнение плана самообразования	4
5	Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих библиотеку - 10	
	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей	4
	Наличие систематической работы с родителями	4
6	Выполнение общественно-полезной работы	8
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	4
8	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	4
	Итого	100

Плановые показатели премирования бухгалтера		Значимость показателя
1.	своевременность и правильность составления отчетной документации по финансовой деятельности школы, без замечаний- 10 б, с замечаниями - 5	10,0
2.	соблюдение финансовой дисциплины	10,0
3.	контроль за расходованием средств по питанию учащихся, наличие всей документации - 10 б., не в полном объеме - 5 б.	10,0
4.	своевременное и правильное начисление зарплаты и иных выплат работникам	10,0
5.	плановая работа по расходованию бюджета школы, в полном объеме -10 б., не в полном -5	10,0
6	Повышение квалификации	10
7.	работа с тарификацией, без замечаний- 10 б, с замечаниями - 5	10
8.	отсутствие замечаний администрации	10
9.	отсутствие дисциплинарных наказаний	10
10..	выполнение общественно-полезной работы	5
11.	инициативность работника	5
ИТОГО		100,0

Плановые показатели премирования лаборанта		Значимость показателя
1.	Исправность технических средств обучения (ТСО) в закрепленных учебных кабинетах	10,0
2.	Подготовка ТСО к использованию	10,0
3.	Наличие инструкций по технике безопасности в закрепленных учебных кабинетах	10,0
4.	Соблюдение учениками правил по технике безопасности	10,0
5.	Своевременное формирование заказа на техническое оснащение учебных кабинетов	10,0
6.	Своевременная организация инвентаризации оборудования закрепленных кабинетов	10
7.	Поддержание порядка в лаборантских (препараторских) в закрепленных учебных кабинетах	10
8.	Учет и систематизация оборудования и учебно-наглядных пособий в закрепленных учебных кабинетах	10
9.	отсутствие дисциплинарных наказаний	10
10.	выполнение общественно-полезной работы	5
11.	инициативность работника	5
Итого		100,0