

Принято на педсовете:  
Протокол № 02  
от « 09 » ноября 2012г.



Утверждаю:  
Директор школы / Г.В.Москаев/  
приказ № 31 от « 22 » ноября 2012г.

**Положение  
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Атышевского муниципального района «Атышевская средняя школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Атышевского муниципального района «Атышевская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атышевского муниципального района от 29 октября 2008 года № 632 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Атышевского муниципального района», «Методических рекомендации по разработке Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Мордовия» от 09.09.2011года № 1019 и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Атышевского муниципального района «Атышевская средняя школа» (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, условия и размеры выплат стимулирующего характера**

2.1. В целях реализации подпункта 1.2. настоящего Положения работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия (единовременные выплаты) за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия (единовременные выплаты) за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно: за лучшие показатели участия в различных мероприятиях (предметные олимпиады, соревнования, конкурсы, смотры), за участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства, за выполнение особо важных заданий и поручений директора школы, его заместителей, руководителей Управления образования, Администрации района, выполнение срочных работ, связанных с реализацией республиканских, районных и ведомственных целевых программ. При премировании учитывается:

- интенсивность, напряженность, объем и сложность работы;
- непосредственное участие в реализации целевых программ.

Размер премии (единовременных выплат) за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем указанных в Приложении 1 к настоящему Положению.

Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является сложившаяся экономия заработной платы, 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 окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем, указанных в Приложении 2 к настоящему Положению.

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является сложившаяся экономия заработной платы, от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в Приложении 3 к настоящему Положению.

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

Премииальные 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 (педагог-логопед, воспитатели, педагог-психолог, педагог-организатор). Учителям плановый размер премиальных выплат устанавливается в процентном отношении к окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории.

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

2.5. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения или отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

2.6. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления по представлению экспертной комиссии по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия) и руководителя общеобразовательного учреждения.

2.7. Комиссия и руководитель общеобразовательного учреждения представляют в орган государственного-общественного управления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Орган государственного-общественного управления принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

рейтинговой индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику Учреждения, производимой непосредственно по итогам отчетного периода; протокола заседания экспертной комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

Приказ доводится до сведения педагогического работника в течении двух рабочих дней.

2.8. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа общеобразовательного учреждения, обеспечивающего государственно-общественное управление, и давать необходимые пояснения.

2.9. Управление образования Администрации Атяшевского муниципального района формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений в объеме до 2 % от ФОТ общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_u \times 0,02$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ<sub>оу</sub> - фонд оплаты труда Учреждения.

2.10. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атяшевского муниципального района от 31 декабря 2008 года № 730 «Об утверждении Положения об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования, выплатах компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений».

### **3. Порядок определения размера и расчета выплат**

3.1 Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;

- накопленные баллы умножаются на гарантированную ( плановый размер в денежном эквиваленте) сумму каждого педагогического работника и делится на максимальное количество баллов согласно Перечня показателей для премиальных выплат работникам учреждения (Приложение №3)

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю в отчетный период.

3.2. Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагогические работники представляют в Комиссию результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями.

3.3. Ответственность за достоверность информации, представляемой педагогическими работниками, возлагается на заместителей директора школы.

### **4. Комиссия, ее состав и регламент работы**

4.1. Комиссия создается органом государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения.

4.2. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями.

4.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

4.4. В состав Комиссии включаются представители органа государственно-общественного управления МБОУ «Атяшевская средняя школа», заместители директора общеобразовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета, главный бухгалтер, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

4.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде и выставляется на сайте школы.

4.5. Секретарь Комиссии готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов, доводит информацию до членов органа государственного управления общеобразовательного учреждения, принимающего решение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

4.6. С момента опубликования оценочного листа в течение 7 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственной оценки на основании мониторинга или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

4.8. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается секретарем и членами Комиссии.

## **5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

5.1. Размер стимулирующих выплат (**постоянных и разовых**) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава общеобразовательного учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- 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;
- работникам за время нахождения на больничном листе, санаторно-курортном лечении, отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком и т.д.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей для премиальных выплат работникам учреждения

**Приложение 1**

*Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*

<b><u>I. Показатели оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы (единовременная выплата)</u></b>	<b>Денежная сумма (в абсолютном значении)</b>
<p><b>1. Лучшие показатели участия в различных мероприятиях (соревнования (командные), спартакиады, конкурсы, смотры)</b></p> <p><i>Всероссийский уровень:</i></p> <p>1 место – 2 место – 3 место –</p> <p><i>Республиканский уровень (исследовательские и проектные работы):</i></p> <p>1 место – 2 место – 3 место –</p> <p><i>Республиканский уровень (конкурсы, командные спортивные соревнования, творческие работы)</i></p> <p>1 место – 2 место – 3 место –</p> <p><i>Муниципальный уровень (конкурсы, творческие работы)</i></p> <p>1 место – 2 место – 3 место –</p> <p><i>Муниципальный уровень (спортивные соревнования)</i></p> <p>1 место – 2 место – 3 место –</p>	<p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">3000 рублей 2500 рублей 2000 рублей</p> <p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">1500 рублей 1000 рублей 500 рублей</p> <p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">1000 рублей 800 рублей 600 рублей</p> <p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">400 рублей 300 рублей 200 рублей</p> <p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">300 рублей 200 рублей 100 рублей</p>
<p><b>2. Лучшие показатели участия в предметных олимпиадах:</b></p> <p><i>Всероссийский уровень:</i></p> <p>Победитель – Призер -</p> <p><i>Республиканский уровень:</i></p> <p>Победитель – Призер -</p> <p><i>Муниципальный уровень:</i></p> <p>Победитель – Призер -</p>	<p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">6000 рублей 4000 рублей</p> <p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">4000 рублей 3000 рублей</p> <p style="text-align: center;">единовременно</p> <p style="text-align: center;">700 рублей 500 рублей</p>

<p><b>3. Высокие результаты учащихся по итогам:</b> внешнего мониторинга - внешней аттестации ОУ-</p>	<p>600 рублей 1000рублей</p>
<p><b>4. За участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства ( «Учитель года» , «Самый классный классный» и другие)</b> Всероссийский уровень Призер – Участник – Республиканский уровень Призер – Участник – Районный уровень  Призер – Участник –</p>	<p>В течение года ежемесячно  2000 рублей 1000 рублей В течение года 1000 рублей 500 рублей В течение 6 месяцев ежемесячно 1000 рублей 500 рублей</p>
<p><b>5. За выполнение особо важных заданий и поручений директора школы, его заместителей, руководителей Управления образования, Администрации района, выполнение срочных работ, связанных с реализацией республиканских , районных и ведомственных целевых программ.</b></p>	<p>1000 рублей единовременно</p>
<p><b>6. Непосредственное участие в разработке и реализации целевых программ.</b></p>	<p>1000 рублей единовременно</p>
<p><b><u>II. Показатели оценки деятельности за интенсивность работы (ежемесячная выплата)</u></b></p>	
<p><b>1. Организация внеурочной деятельности учащихся начальных классов , занимающихся по новым ФГОС , и кадетского класса , подготовка к ГИА учащихся 9,11 классов, работа с одаренными детьми и другая кружковая внеурочная деятельность.</b></p>	<p>Из расчета стоимости одного часа должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента по занимающей должности</p>
<p><b>2. За обслуживание компьютерной техники, установку и обновление программного обеспечения.</b></p>	<p>200 рублей в месяц</p>
<p><b>3. За обслуживание хоккейного корта</b></p>	<p>500 рублей в месяц</p>

## Приложение 2

### Выплаты за качество выполняемых работ

<b><u>II. Показатели оценки деятельности за качество выполняемых работ (единовременная премия)</u></b>	<b>Денежная сумма (в абсолютном значении)</b>
1. За подготовку и успешное представление методических материалов на муниципальные, республиканские конкурсы, выставки, в средства массовой информации (СМИ).	300 рублей
2. За участие в семинарах, совещаниях, мероприятиях для всех участников образовательного процесса школьного, муниципального, регионального уровня и их высокое качество проведения (выступление).	300 рублей
3. По итогам проверок вышестоящими организациями учреждения, положительные отзывы, рекомендации о поощрении.	500 рублей
4. Своевременная и достоверная подача информации по требованию в вышестоящие организации.	400 рублей
5. За результативную работу в оздоровительных лагерях при школе. а) начальник лагеря б) воспитатели	800 рублей 600 рублей
6. За результативную работу в лагере труда и отдыха а) начальник лагеря б) воспитатели	800 рублей 600 рублей
7. За подготовку кабинета в соответствии СанПиН, школы к учебному году.	400 рублей
8. За эффективность проведения общественно-организационной работы (участие в художественной самодеятельности и т.д.)	300 рублей
9. За подготовку аукционной документации и проведение электронных торгов.	1500 рублей
10. Единовременная премия к юбилейным датам(50,55,60,65лет)	1000рублей

### Приложение 3

#### Премияльная выплата по итогам работы за месяц

#### 1. Педагогические работники (учителя)

№п/п	Критерии		Показатели	Шкала	Примечания
1.	Качество освоения учебных программ	1	Качество учебной работы по итогам определенного учебного периода (четверть, полугодие, год) - июнь месяц оценивается по итогам IV четверти - I четверть оценивается по итогам годовых оценок	от 100% до 90% - 8 баллов от 90% до 70% - 7 баллов от 70% до 50% - 5 баллов от 50% до 25% - 4 баллов от 25% до 1% - 2 балла	В течение четверти (полугодия)
		2	Мониторинг обученности по итогам внешней экспертизы	от 100% до 90% - 8 баллов от 90% до 70% - 7 баллов от 70% до 50% - 5 баллов от 50% до 25% - 4 баллов от 25% до 1% - 2 балла	В течение 3 месяцев
		3	Качество учебной работы по итогам административных контрольных срезов	от 100% до 90% - 8 баллов от 90% до 70% - 7 баллов от 70% до 50% - 5 баллов от 50% до 25% - 4 баллов от 25% до 1% - 2 балла	За полугодие
		4	Качественные показатели обучающихся по результатам итоговой аттестации.	от 100% до 90% - 6 баллов от 89% до 70% - 5 баллов от 69% до 50% - 3 балла от 49% до 25% - 2 балла	В течение года
		5	Отсутствие учащихся, получивших оценку «2» по итогам четверти, полугодия, года	2 балла	В течении четверти
2.	Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, соревнованиях и т.п.	6	Наличие победителей и призеров предметных и интеллектуальных олимпиад, конкурсов и конференций и др.	<u>международный</u> <u>всероссийский</u> <u>региональный</u> победитель – 10 баллов призер- 8 баллов <u>муниципальный</u> победитель – 6 баллов призер – 5 баллов (Максимальное количество 20 баллов на каждом уровне) <u>Школьный уровень</u> <u>проведения мероприятия</u> – 4 балла	Положительные результаты предметных и интеллектуальных олимпиад на <u>Всероссийском и региональном уровнях</u> – в течение 6 месяцев; <u>муниципальном – 3 месяца</u>



			Наличие победителей и призеров спортивных соревнований, турниров	<u>международный</u> <u>всероссийский</u> <u>региональный</u> победитель – 7 баллов призер- 6 баллов <u>муниципальный</u> победитель – 5 баллов призер – 4 баллов (Максимальное количество 20 баллов) <u>Школьный уровень</u> <u>проведения мероприятия</u> – 4 балла	За предыдущий месяц
3.	Привлечение обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению учебного предмета	7	Организация коллективных творческих дел по предмету во внеурочное время	За каждое мероприятие 4 балла	За предыдущий месяц
		8	Работа, направленная на развитие творческих способностей учащихся (рефераты, сочинения, исследовательские работы, рисунки, поделки)	победитель – 10 баллов призер – 6 балла	<u>Всероссийский</u> <u>( 6 мес.)</u> <u>Региональный</u> <u>( 3 мес.)</u> <u>Муниципальный (1 мес.)</u>
				<u>школьный уровень</u> <u>проведения</u> <u>мероприятия</u> – 4 балла	За предыдущий месяц
		9	Работа с одаренными, сильными учащимися, в т.ч. подготовка к олимпиаде (за сеткой тарификационных часов)	<u>Систематически – 1 раз в неделю – 4 балла,</u> <u>за 1 занятие – 1 балл</u>	За предыдущий месяц
10	Работа со слабоуспевающими детьми (за сеткой тарификационных часов); Дополнительная работа во внеурочное время	<u>Систематически – 1 раз в неделю – 4 балла,</u> <u>за 1 занятие – 1 балл</u>	За предыдущий месяц		
4.	Обобщение и распространение педагогического опыта	11	Проведение мастер – классов, открытых уроков;	<u>Региональный уровень – 20 б.</u> <u>Муниципальный уровень- 12б.</u> <u>Школьный уровень – 6 б.</u>	За предыдущий месяц
		12	Руководство МО в ОУ и активное участие в ее работе	2 балла	В течение года
			Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации.	2 балла	
13	Доклады на общешкольных родительских собраниях, публикации в прессе	4 балла	За предыдущий месяц		

5	Использование информационных технологий	14	Использование в образовательном процессе информационно-коммуникативных технологий (мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео- и аудио аппаратуры)	Систематически - 5 баллов Бессистемно – 2 балла	За предыдущий месяц
		15	Активное участие в регулярном обновлении сайта ОУ. Оформление электронных дневников	4 балла	В течение четверти
			Работа с электронной почтой Выполнение обязанностей оператора КПО	8 балла	
		16	Проведение открытых внеклассных мероприятий по предмету	4 балла	За предыдущий месяц
6	Повышение квалификации	17	<b>Своевременное</b> прохождение курсов повышения квалификации	2 балла	В течение 5 лет
		18	Обучение на специализированных курсах (ИКТ и т.д.)	2 балла	В течение 5 лет
7	Субъективная оценка результатов работы Воспитание обучающихся	19	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление затребованных документов, отчетов, информации, справок и т.д)	3 балла	За предыдущий месяц
		20	Отсутствие обоснованных обращений родителей или лиц, их заменяющих, по поводу конфликтных ситуаций или необъективного обращения педагога с обучающимся	2 балла	За предыдущий месяц
		21	Отсутствие замечаний к оформлению журналов учебных занятий	1 балл	За предыдущий месяц
		22	Качественная организация дежурства по школе	3 балла	предыдущий месяц
		23	За сложность работы в класс – комплектах, за работу в 1 и 2 классах ввиду отсутствия оценок	6 балла 7 баллов	В течение года
		24	Кружковая работа	<u>Систематически – 1 раз в неделю – 4 балла,</u> <u>за 1 занятие – 1 балл</u>	За предыдущий месяц
		25	Содержание и обновление кабинетов, спортзала, классных комнат	2 балла	За предыдущий месяц
8	Расширение обязанностей	26	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, родительского собрания	2 балла	За предыдущий месяц
9		27	За трудность предмета ( в расчете за ставку).Таблица трудности предмета по И.Г.Сивкову: Математика , русский язык Иностранный язык Физика, химия, биология История , обществознание	11 10 9 8	В течение года

	Литература	7	
	Естествознание , география	6	
	Физкультура , ОБЖ	5	
	Технология	4	
	Черчение ,	3	
	ИЗО	2	
	Музыка	1	

## 2.Работники АХП

<u>Наименование должности</u>	<u>Показатели оценки деятельности по итогам работы за месяц</u>	<u>Баллы и процент выполнения плановых показателей</u>
<b>Заместители директора</b>	1. Развитие творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.	<b>5</b>
	2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	<b>5</b>
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	<b>5</b>
	4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе.	<b>5</b>
	5. Отсутствие грубых замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации.	<b>5</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100%</b>
<b>Педагог-организатор</b>	<b>1. Работа с документацией</b>	<b>5</b>
	<b>2. Выполнение плана воспитательной работы.</b>	<b>10</b>
	<b>3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся, по профилактике вредных привычек и т.д.</b>	<b>5</b>
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Воспитатель (ГПД)</b>	<b>1. Работа с документацией.</b>	<b>5</b>
	<i>-оформление журналов, выполнение планов работы.</i>	<b>5</b>
	<b>2. Работа по сохранению здоровья учащихся.</b>	<b>9</b>
	<i>-создание благоприятного психологического микроклимата в группе;</i>	<b>1</b>
	<i>-выполнение норм охраны труда, ТБ и противопожарной безопасности, обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся;</i>	<b>3</b>

	<p>-учет посещаемости, работа по предупреждению прогулов (без уважительных причин);</p> <p>-результативность прогулки и спортивного часа (проведение здоровьесберегающих мероприятий).</p> <p><b>3. Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих ГПД.</b></p> <p>-отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей;</p> <p>-наличие систематической работы с родителями.</p> <p><b>4. Эффективность работы воспитателя.</b></p> <p>-результативность самоподготовки;</p> <p>-организация ОПТ во время занятий в ГПД.</p> <p style="text-align: right;"><b>ИТОГО:</b></p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p><b>100%</b></p>
<b>Повар</b>	<p>1. Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи.</p> <p>2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи.</p> <p>3. Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил.</p> <p>4. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины.</p> <p style="text-align: right;"><b>ИТОГО:</b></p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p><b>100%</b></p>
<b>Рабочий по обслуживанию, сторож, оператор, уборщица, лаборант, водитель</b>	<p>1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны коллектива, родителей, учащихся и контролирующих органов связанных с выполнением санитарных правил и норм.</p> <p>2. Исполнительская дисциплина.</p> <p style="text-align: right;"><b>ИТОГО:</b></p>	<p>15</p> <p>5</p> <p><b>100%</b></p>
<b>Библиотекарь</b>	<p>1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов).</p> <p>2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.</p> <p>3. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

	4. Оформление тематических выставок.	5
	5. Положительная динамика читательской активности обучающихся.	5
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100%</b>