

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

_____ Солдатова Г.Н.
Решение трудового коллектива
Протокол № 4 от 04.10.2023 г.

_____ Петрова О.Н.
Приказ № 136 от 30.10.2023 года

**Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Красноподгорная средняя общеобразовательная школа имени Героя
Социалистического труда П.М. Волкова» Краснослободского муниципального района
Республики Мордовия.
(в новой редакции)**

(Положение является неотъемлемой частью
Коллективного договора трудового коллектива школы).

.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа имени Героя Социалистического труда П.М. Волкова» Краснослободского муниципального района Республики Мордовия (сокращенное название: Положение об оплате труда работников МБОУ «Красноподгорная СОШ м. П.М. Волкова», далее по тексту Положение) разработано на основании Постановления администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия от 17.02. 2014 г. № 68 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Краснослободского муниципального района Республики Мордовия» с изменениями от 17 марта 2014 года №105, от 30 июня 2020 года №184, от 1 сентября 2020 года №259, от 19.09.2022года № 351 «О внесении изменений в постановление администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия», и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноподгорная средняя общеобразовательная школа имени Героя Социалистического труда П.М. Волкова» 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 за месяц, квартал, **полугодие**, год;
- премия за результативность и качество работы педагогических работников;
- премия за качество выполняемых работ;
- Ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период. Отчетным периодом считать периоды:

1 период – январь, февраль, март, апрель;

2 период – май, июнь, июль, август;

3 период – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

Для вновь принятых работников итоги подводить ежемесячно, суммируя набранные баллы за прошедший период.

2.2. **Премия** за интенсивность и высокие результаты работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается работникам одновременно по критериям

Критерии оценки результативности труда работников для установления единовременных премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):

Таблица 1.

	Критерии установки единовременных премиальных выплат для всех категорий работников школы	размер выплат в % БДО
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	от 0 до 100%
2.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (без учета отработанного времени);	от 0 до 200%
3.	Снижение или отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 0 до 100%
4.	Отсутствие, снижение количества правонарушений, совершенных обучающимися	от 0 до 100%
5.	Снижение количества обучающихся, состоящих на профилактических учетах, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися.	От 0 до 50%
6.	Снижение (отсутствие) пропусков уроков учащимися без уважительной причины	от 0 до 50%

7.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, качество проведения внеклассных мероприятий (без учета отработанного времени);	от 0 до 150%
8.	Положительная динамика и результативность участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально -значимой и общественной деятельности (без учета отработанного времени);	от 0 до 100%
9.	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (качество проведения и количество участников)	от 0 до 100%
10.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (без учета отработанного времени);	от 0 до 100%
11.	За эффективное участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами	от 0 до 100%
12.	За проявление творческой активности во внеурочной, воспитательной деятельности (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
13.	За организацию качественного дежурства по школе	от 0 до 50%
14.	Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий 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 (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
15.	За выполнение других особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.	От 0 до 200%
16.	За активное участие в подготовке школы к новому учебному году, подготовке кабинетов, документации, участие в проведении ремонтных работ (без учета отработанного времени)	от 0 до 150%
17.	За образцовое содержание кабинета	от 0 до 50%
18.	За организацию работы на пришкольном участке в летний период (без учета отработанного времени);	от 0 до 100%
19.	Отсутствие замечаний в ходе проверок контрольно – инспектирующих органов, административных проверок по всем направлениям деятельности (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
20.	Оперативность выполнения устранения замечаний и нарушений контрольно – надзорных органов (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
21.	Качественное содержание материальной базы школы и прилегающей к ней территории, обеспечение сохранности помещений и оборудования школы (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
22.	Инициатива, творчество и применение в работе эффективных форм и методов организации труда (без учета отработанного времени);	от 0 до 100%
23.	За организацию работы с родителями, привлечение родителей к участию в реализации годового плана работы школы, к участию в органах общественного управления (без учета отработанного времени);	от 0 до 150%
24.	За активное участие в школьных мероприятиях по введению ФГОС нового поколения	от 0 до 150%
25.	За большую результативную работу по обучению, воспитанию детей и личный вклад в развитие образования (без учета отработанного времени)	от 0 до 300%
26.	За результативность и качество работы по итогам работы месяц, квартал, полугодие, год (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
27.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.	От 0 до 100%
28.	За организацию работы с обучающимися в летний период (без учета отработанного времени)	от 0 до 100%
29.	За качественное выполнение мероприятий по энергосбережению, способствующих экономии потребления энергоресурсов	от 0 до 100%
30.	За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	от 0 до 100%
31.	За качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия.	От 0 до 100%
32.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем	от 0 до 200%

	жизнеобеспечения учреждения	
33.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг	от 0 до 100%

Размер **премии** устанавливается в процентном отношении к **базовому** должностному окладу.

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 результативность и качество работы педагогическим работникам выплачивается единовременно. Порядок и размер выплат определяются Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников.

2.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно:

- за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций и спортивных соревнований различного уровня;
- за хорошую профессиональную подготовку (победу или призовое место в профессиональных конкурсах);
- по итогам внешнего мониторинга;
- по итогам внутришкольного контроля;
- по итогам проверки обр.надзора.

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.

Начисление премии за качество выполняемых работ и интенсивность и высокие результаты работы за месяц, квартал, полугодие, год производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премии и обоснование выплаты премии.

2.5. Ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период 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-дефектолога, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, мастер производственного обучения);
- 25% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

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

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за отчетный период для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника (учитель, воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель физ. воспитания) с учетом количества занятых ставок:

Таблица 2

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Плановый фонд стимулирования, руб.
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4278	184	7871,52

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4278	164	7015,92
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационную категорию)	4278	142	6074,76
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	4278	130	5561,4
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	4278	126	5390,28
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	4278	116	4962,48
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4278	106	4534,68
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4278	100	4278,0

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.

Таблица 3

Наименование должности в расчете на 1 ставку	Базовый оклад	%	Плановый фонд стимулирования, руб
Заместитель директора по УВР	31042,70	8,3	2576,54
Заместитель директора по ВР	27593,50	8,3	2290,26
Библиотекарь 0,5 ст	4278,00	107,2	2293,01
Водитель	3039,00	198,1	6020,26
Лаборант	3039,00	1187,2	5689,01
Повар	3039,00	202,1	6141,82
Сторож	2647,00	249,1	6593,68
Гардеробщик	2647,00	248,3	6572,50
Уборщик служебных помещений	2647,00	248,3	6572,50
Педагог дополнительного образования	4278,00	164,0	7015,92
Завхоз	3039,00	187,2	5689,01
Рабочий по текущему ремонту 0,5 ст.	2647,00	248,3	3286,25
Воспитатель	4278,00	164	7015,92
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 0,5 ст.	4278,00	164	3507,96
Заведующий отделением дошкольного образования	17245,90	8,4	1448,66
Музыкальный руководитель 0,5 ст.	4278,00	164	3507,96
Инструктор по физической культуре 0,65 ст.	4278,00	164	4560,35
Повар отделения дошкольного образования	3039,00	202,1	6141,82
Помощник воспитателя	3320,00	196,1	6510,52

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.

Премияльные 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.

2.6. 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.

2.7. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период 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.

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

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

2.10. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Главы администрации Краснослободского муниципального района № 155 от 11.05.2017 года «Об утверждении Показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Краснослободского муниципального района, их руководителей и Примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений» с изменениями от 30 августа 2022 года №326 «О внесении изменений в постановление администрации Краснослободского муниципального района Республики Мордовия»

2.11. Директору, заместителям директора, заведующим отделениями, стимулирующие выплаты производятся по основной должности.

Приложение 1
Таблица 1

**Плановые показатели премирования
работников МБОУ «Красноподгорная СОШ им. П.М. Волкова»**

Плановые показатели премирования педагогических работников	Значимость показателя, баллы
1. Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	
1.1. Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования: Выше среднего показателя – 2 балла. Ниже – 0 баллов)	2

2. Доступность обучения (учения) за счет разнообразных форм, в том числе дистанционного сопровождения ОП	
2.1. Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала», «электронного дневника», форума учителя и др.: за каждый пункт- 2 балла)	4
3. Внедрение современных образовательных технологий	
3.1. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: использование учебных электронных дисков (3 балла – использует систематически; 1 балл – использует 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
4. Наличие в программе внутреннего мониторинга (аудита) учителя (по каким параметрам) и его работоспособность	
4.1. Использование результатов контроля для коррекционной работы учащихся (проведение консультаций, дополнительных занятий: 1 балл – за каждый вид работы)	2
5. Здоровьесбережение	
5.1. Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок) (3 б. – «отл.», 2 б. – «хор.», 1 б. – «уд.»)	3
5.2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся) (1 б. за каждый вид работы)	2
6. Восстановление и развитие традиционной народной культуры	
6.1. 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
7. Особые условия труда	
7.1. Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: проведение мероприятий по профилактике правонарушений; отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних (2 балла – 1-2 мероприятия ; 3 балла – свыше 2-х; 2 балла – отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних)	5
8. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	
8.1. Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.: Очные: Международный уровень: 20 баллов – победитель 1; 8 баллов – призер; всероссийский уровень: 15 баллов – победитель; 12 баллов - призер; региональный уровень: 10 баллов – победитель; 8 баллов – призер; муниципальный уровень: 7 баллов – победитель; 5 балла –призер; уровень ОУ: 4 балла – победитель; Заочные: международный уровень: 10 баллов – победитель; 8 баллов – призер; всероссийский уровень: 7 баллов – победитель; 5 баллов - призер; региональный уровень: 4 балла – победитель; 3 балла – призер; муниципальный уровень: 2 балла – победитель; 1 балл –призер. Если число победителей и призеров больше одного, то за каждого последующего прибавляется 1 балл на всех уровнях.	20
8.2. Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (1 балл за каждый вид работы)	3
8.3. Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.): за каждый вид 3 балла	6
9. Профессиональные достижения	
9.1. Наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации: 8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – республиканский уровень; 3 балла – уровень ОУ.	8
10. Повышение квалификации, профессиональная подготовка	
10.1. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового) (Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе): 2 балла за каждое	4

11. Участие в методической, научно-исследовательской работе	
11.1. Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе: Республиканский уровень- 10 баллов; Муниципальный уровень – 7 баллов; уровень ОУ– 4 балла	7
11.2. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной работе и др.: Республиканский уровень- 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла; уровень ОУ – 2 балла	5
11.3. Работа в режиме эксперимента	4
12. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	
12.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах: Всероссийский уровень – 7 баллов; Республиканский уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 3 балла.	7

Таблица 2

	Плановые показатели премирования заместителя директора (по УВР, ВР,)	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

Таблица 3

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

Таблица 4

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

Таблица 5

	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 х 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

Таблица 6

	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

Таблица 7

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

Таблица 8

**Плановые показатели для расчета ежемесячной премии работникам
отделения дошкольного образования (ООД) МБОУ "Красноподгорная СОШ им. П.М.
Волкова"**

№ пп	Плановые показатели премирования	Значимость показателя, баллов
Воспитатель		
1	Качество образовательной деятельности	20,0
	Владение методикой проведения нетрадиционных занятий (мастер-класс, педагогическая мастерская, деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность)	10,0
	Наличие положительной динамики развития детей (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 10 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)	10,0
2	Уровень методической деятельности	20,0
	Использование в работе современных образовательных технологий и программ, в том числе здоровьесберегающих (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 10 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)	10,0
	Участие в научно-методической, инновационной и экспериментальной работе	5,0
	Участие в профессиональных конкурсах и смотрах	5,0
3	Уровень заболеваемости и посещаемости детей	40,0
	Ежедневная посещаемость детей, согласно списочному составу (100%)	30,0
	Превышение нормы посещаемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом	5,0

	Наличие положительной динамики снижения заболеваемости детей в группе по сравнению с прошлым отчетным периодом		5,0
4	Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих ОДО		12,0
	Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 4 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		4,0
	Наличие систематической работы с родителями (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 4 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		4,0
	Отсутствие задолженности по родительской плате (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 4 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		4,0
5	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		8,0
ИТОГО по воспитателю			100,0
Музыкальный руководитель			
1	Качество образовательной деятельности		60,0
	Наличие положительной динамики развития детей (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		20,0
	Количество проведенных утренников (2)		15,0
	Количество проведенных мероприятий по развитию детей (15)		25,0
2	Уровень организации среды развития ребенка		35,0
	Создание благоприятных условий для проведения музыкальных занятий (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		20,0
	Применение собственных разработок по улучшению среды развития, в том числе путем проведения игр (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 15 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		15,0
3	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		5,0
ИТОГО по музыкальному руководителю			100,0
Инструктор по физической культуре			
1	Качество образовательной деятельности		60,0
	Наличие положительной динамики развития детей		20,0
	Количество проведенных мероприятий по развитию детей		35,0
2	Уровень организации среды развития ребенка		35,0
	Создание благоприятных условий для проведения занятий физкультурой и спортом (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 20 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		20,0

	Применение собственных разработок по улучшению среды развития, в том числе путем проведения игр (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 15 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		15,0
3	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		5,0
ИТОГО по инструктору по физической культуре			100,0
1	Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 35 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		35,0
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 35 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		35,0
3	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 25 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		25,0
4	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		5,0
ИТОГО по повару			100,0
Рабочий, кухонный работник, помощник воспитателя.			
1	Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 25 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		90,0
2	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины (при условии соблюдения данного пункта фактическое выполнение показателя оценивается в 5 баллов, при несоблюдении - 0 баллов)		10,0