

ПРИНЯТО
С учетом мнения
представительного органа
Протокол № 3 от 15.10.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «Лицей № 67»
К.А. Колосов
Пр. 15.10.2021 № 559

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ «ЛИЦЕЙ № 67»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Лицей № 67» (далее — Лицей) в части распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

1.2. Настоящее положение разработано на основании: Трудового Кодекса Российской Федерации; Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с сентября 2007 года системы труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных учреждений, отличной от Единой сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», с изменениями и дополнениями (Постановление Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629); Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»; Устава МБУ «Лицей № 67».

1.3. Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-хозяйственного персонала и иным работникам Лицея и структурного подразделения и распространяется на педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, иных работников Лицея и структурного подразделения и вводится с целью: совершенствования кадрового потенциала; повышения эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Стимулирующий фонд формируется в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного Лицея в размере не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5. Работникам Лицея и структурного подразделения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; единовременные выплаты по итогам работы.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- 1) по итогам работы:

- за период с 1 января по 31 августа текущего года на период с 1 сентября по 31 декабря текущего года;

- за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года — на период с 1 января по 31 августа, следующего за отчетным периодом года;

2) по итогам работы за месяц – единовременно

1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Лицея и структурного подразделения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по материалам самоанализа деятельности с предыдущего места работы, если стаж работы в Лицее менее 4 месяцев);

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно-хозяйственному персоналу и иным работникам Лицея и структурного подразделения за фактически отработанное время, максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.9. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на административно-управленческий персонал (АУП) — не более 30%;

- на педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал (УВП), обслуживающий персонал — не менее 70%.

1.10. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в следующих случаях:

- при недостижении или ухудшении показателей, в связи с которыми они были установлены;

- при непредоставлении или несвоевременном предоставлении работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

- при нарушении работником трудовой дисциплины или недобросовестном выполнении своих должностных обязанностей, повлекшем за собой дисциплинарное взыскание.

1.11. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора Лицея.

1.12. Надбавки за результативность и качество работы, устанавливаются в соответствии с перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы эффективности труда утвержденным настоящим положением.

Основные принципы, которыми руководствовалась администрация Лицея, разрабатывая данные критерии:

Объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

Предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

Адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

Прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.13. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах начисленных и удержанных сумм, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в расчетном листке, утвержденным с учетом мнения председателя представительного органа Лицея.

1.14. Стимулирующие выплаты производятся в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, по результатам мониторинга деятельности всех работников Лицея и структурного подразделения исходя из результатов профессиональной деятельности работников.

2. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.

2.1. Оценка результативности и эффективности труда работников осуществляется по результатам, полученным в рамках самоанализа, внутреннего и внешнего контролей.

2.2. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Лицея и структурного подразделения, на основании аналитических материалов (материалов по самоанализу деятельности и аналитических справок).

Материалы по самоанализу деятельности заполняются педагогическими работниками в соответствии с указанными в настоящем Положении критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Лицея и структурного подразделения, по форме, согласованной с Советом Лицея и утвержденной приказом Директора.

Аналитические справки по итогам деятельности педагогических работников составляются и предоставляются директору Лицея заместителями директора по УВР.

Материалы по самоанализу деятельности и аналитические справки предоставляют директору Лицея:

- 1) за период с января по 31 августа текущего года - в срок до 20 сентября;
- 2) за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года — в срок до 20 января.

2.3. Оценку результативности профессиональной деятельности прочего персонала осуществляет комиссия по оценке результативности деятельности персонала.

Комиссия по оценке результативности деятельности персонала предоставляет директору Лицея материалы по результатам деятельности персонала в соответствии с указанными в настоящем Положении критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников и качество работы (эффективность труда) работников по форме, согласованной с Советом Лицея и утвержденной приказом Директора:

- 1) за период с января по 31 августа текущего года - в срок до 20 сентября;
- 2) за период с 01 сентября по 31 декабря текущего года — в срок до 20 января.

Баллы, полученные конкретным работником по результатам самоанализа деятельности на 1 января текущего года, действуют с января текущего года по 31 августа текущего года. Баллы, полученные на 1 сентября текущего года, действуют с сентября текущего года по 31 декабря текущего года.

2.4. Директор Лицея не позднее 23 числа месяца рассматривает все предоставленные ему материалы о результатах и качестве труда работников Лицея в соответствии с критериями эффективности труда и направляет ее на дальнейшее рассмотрение в Совет Лицея.

2.5. Совет Лицея рассматривает представленную информацию в соответствии с критериями эффективности труда в срок до 25 числа текущего месяца и принимает решение о рекомендации директору Лицея размеров стимулирующих выплат за определенный период и перечне работников, получающих данные выплаты.

2.6. Приказ об утверждении решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и установлении стимулирующих выплат издаётся директором Лицея не позднее одного рабочего дня с момента вынесения Советом Лицея соответствующего решения.

3. МЕТОДИКА РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Стимулирующие выплаты работникам Лицея и структурного подразделения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, могут носить разовый или периодический характер.

Работникам, чья деятельность связана с непосредственным участием в организации и обслуживании внебюджетной деятельности по приказу директора может устанавливаться ежемесячная, единовременная выплата процентов от средств, поступивших от приносящей доход деятельности как по Учреждению в целом, так и от дохода отдельного структурного подразделения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по балльной системе в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

3.2. Расчет стимулирующих выплат производится за периоды с января по 31 августа и 01 сентября по 31 декабря текущего года.

3.3. Стоимость одного бала по каждой категории работников утверждается приказом директора Лицея.

3.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренная на стимулирующие надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Лицея для конкретной категории работников делится на общее количество набранных работниками данной категории баллов.

3.5. Размер стимулирующих выплат работникам Лицея устанавливается в баллах, в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

3.6. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Срок действия данного Положения не ограничен и действует до принятия нового. В настоящее Положение в установленном порядке могут вноситься изменения.

5. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Положительная динамика среднего балла или его сохранение – 3 балла
2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75 % и более — 2 балла
3	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более- 2 балла
4.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(ам), составляет 100%	5 баллов
5.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% -3 балла
6.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Выше среднего значения по образовательному округу — 5 баллов; на уровне среднего значения по образовательному округу -3 балла; по предметам, изучаемым на углубленном уровне, дополнительно за каждого выпускника -1 балл
7.	Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале)	Наличие: за каждого выпускника -15 баллов
8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие- 2 балла; Снижение- 0,5 балла за каждого обучающегося, но не более 3 баллов
9.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие- 1 балл;
10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базового уровня), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100 %	100% подтвердивших — 8 балла

11.	Доля выпускников 9-х классов, обучающихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	85%-100% - 8 баллов 60%-84 % - 5 баллов
12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. «Юнармия», военнопатриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.	На уровне установленного значения учителю- 2 балла. Выше уровня установленного учителю значения- 3 балла
13.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей или призеров на школьном уровне —1 балл; на уровне образовательного округа — 3 балла; на уровне региона — 4 балла; на уровне РФ — 5 баллов; (считается по наивысшему баллу). При наличии на уровне образовательного округа и выше 2-3 призеров - дополнительно 1 балл; более 3 призеров- 2 дополнительных балла.
14.	Результативность сформированности функциональной грамотности	% учащихся 3-4 уровня сформированности ФГ не менее 40 %– 5 баллов, менее 40% - 3 балла
15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	3 балла

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием(в зависимости от уровня)	За каждого призера/победителя на окружном уровне 3 балла; за каждого призера/победителя на региональном уровне- 5 баллов; за каждого призера/победителя на Всероссийском уровне- 10 баллов. Но не более 20

		баллов
2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	За каждого призера/победителя на окружном уровне — 2 балла; за каждого призера/победителя на региональном уровне- 3 балла; за каждого призера, победителя на Всероссийском уровне- 5 баллов Но не более 10 баллов
3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников составляет 70% и более	70% и более - 1 балл
4.	Наличие у учителя обучающихся, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(ам) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне: за каждого призера- 2 балла; за каждого победителя 3 балла; на региональном уровне: за каждого призера-4 балла, за каждого победителя- 5баллов; На Всероссийском уровне: за каждого призера -12 баллов; за каждого победителя -15 баллов
5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие обучающихся , вовлеченных в мероприятия -1 балл по каждому направлению
6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Доля обучающихся на уровне и выше декомпозированного учителю показателя- 1 балл
7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ДО значения для ОУ	Доля обучающихся, вовлеченных на уровне и выше декомпозированного показателя учителю- 3 балла; Доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуальной траектории: 85% и более — 3 балла 70-84% - 2 балла 50-69 % -1 балл 30- 49 % -0,5 балла

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по 00 или имеет положительную динамику	Доля обучающихся выше, чем в среднем или имеет положительную динамику — 1 балл
2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО, своевременное оформление электронного журнала.	100%-3 балла
3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Результат соответствует критериям мониторинга- 3 балла

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Представление опыта для учителей в форме открытых уроков, мастер-классов, выступлений с докладом для учителей Лицея — 1 балл; для учителей города- 2 балла; для учителей региона- 3 балла. Не более 10 баллов.
2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными учреждениями(в зависимости от уровня)	Представление опыта для учителей в форме открытых уроков, мастер-классов, выступлений с докладом: городской уровень — 2 балла; региональный уровень- 3 балла; РФ- 4 балла; Лауреат — 5 баллов Призер/победитель- 6 баллов
3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (городской	Наличие на городском уровне- 3 балла; региональном уровне - 6 баллов

	уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Федеральном уровне — 9 баллов
4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Федеральный уровень: победитель -20 баллов призер -15 баллов участник -10 баллов. Региональный уровень: победитель- 7 баллов лауреат- 5 баллов обладатель специального приза- 4 балла; благодарственное письмо, участник -2 балла Городской уровень: победитель- 3 балла лауреат- 2 балла обладатель специального приза, благодарственное письмо- 1 балл
5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОУ, в официальных аккаунтах ОУ, в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Не менее 2 публикаций в сборниках с присвоенным номером ISBN: на Всероссийских порталах - 5 баллов; областных порталах-4 балла; интернет-сайтах (кроме школьного)- 3 балла. Наличие на школьном сайте, школьной газете - 0,5 за каждую, но не более 5 баллов.
6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания	Более 16 часов — 2 балла
7.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри (за исключением ГИА), в зависимости от уровня и количества участия.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри на региональном уровне -3 балла, на городском уровне -2 балла, на школьном уровне -1 балл. (Не больше 6 баллов)
8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение установленной результативности — 5 баллов
9.	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на региональном уровне -2 балла, на городском уровне- 1 балл

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Доля обучающихся классного коллектива (5классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для 00	5-11 классы -91-100% -1 балл
2.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие- 2 балла
3.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Победитель конкурса- 3 балла; участник конкурса - 2 балла

5.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении	20%-39%-1 балл , 40%-59%-1 балл; 60% и более-1 балл Выше показателей-2 балла
2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	Наличие-1 балл
3.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов — детей в %	60-70% -1 балл; 71-85% -2 балла; свыше 85% -3 балла
4.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Город: Победитель- 1 балл Область: Призер-2 балла Победитель-3 балла Россия: Призер-4 балла Победитель-5 баллов Международный: Призер-6 баллов

		Победитель-7 баллов
5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Город-1 балл Регион-2 балла
6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки в зависимости от уровня	Город-2 балла Регион-3 балла
7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -0,5 балла; 61-75%-1 балл; 76-85% -1,5 балла; свыше 85%- 2 балла
8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -0,5 балла; 61-75%-1 балл; 76-85% -1,5 балла; свыше 85%- 2 балла
9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -0,5 балла; 61-75%-1 балл; 76-85% -1,5 балла; свыше 85%- 2 балла

2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 публикация-0,25 балла
2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие - 2 балла

3. Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (очно) (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Город: Участник-1 балл Призер -2 балла Победитель-3 балла Регион и выше: Участник-3 балла Призер -4 балла Победитель- 5 баллов
2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Конкурсы профессионального мастерства (очно): Город: Участник- 1 балл

		Призер-2 балла Победитель-3балла Регион и выше: Участник-4 балла Призер -5 баллов Победитель- 6 баллов Конкурсы профессионального мастерства (дистанционно)-0,25 балла
3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ОУ, (в зависимости от уровня)	Город- 1 балл Регион и выше-3 балла
4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности в зависимости от уровня	Наличие программы-2 балла
5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Наличие программы-2 балла

5.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) библиотекаря

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно - библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	свыше 45% - 2 балла
2.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств, в рамках межведомственного взаимодействия, направленные на повышение читательского интереса (за отчётный период)	до 20% от общего количества обучающихся-1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся-2 балла
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствие -1 балл

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
------------	---	--------------------------------

1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период	до 3-х человек -1 балл; свыше 3-х человек -2 балла
----	--	---

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок -1 балл; свыше 10-ти разработок 2 балла
2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно - библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн консультации, форум, онлайн -опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Наличие - 2 балла

4. Результативность организационно-методической деятельности

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) очно .	Город- 2 балла Регион и выше- 3 балла
2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Конкурсы профессионального мастерства (очно): Город: Участник-3 балла Призер -4 балла Победитель-5 баллов Регион и выше: Участник-5 баллов Призер -6 баллов Победитель- 10 баллов Конкурсы профессионального мастерства (дистанционно-1 балл)
3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	10 баллов

5.4. Стимулирующие выплаты МОП: Стимулирующие выплаты сторожу, вахтеру

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Качественное выполнение работ по охране здания и имущества Лицея во внеурочное время	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы по вопросам исполнения работником должностных обязанностей	ежемесячно	1
Качественное обеспечение пропускного режима	Случаи проникновения посторонних лиц без предъявления и проверки документов отсутствуют.	ежемесячно	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХР, касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХР касающихся содержания проходной в надлежащем санитарном состоянии.	ежемесячно	1
Итого			4 балла

Стимулирующие выплаты уборщику производственных и служебных помещений

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Качественное выполнение работ по поддержанию надлежащего санитарного состояния в закрепленных за работником помещениях	Выполнение работ по уборке закрепленных за работником служебных и учебных помещений в соответствии с требованиями установленными действующими санитарными нормами: - классы, кабинеты, коридоры, лестницы, санузлы, туалеты и пр.), стены, полы, оконные рамы и стекла, мебель и ковровые изделия, унитазы, раковины и другое санитарно - техническое оборудование находятся в надлежащем санитарном состоянии.	ежемесячно	1

	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея по вопросам уборки помещений и санитарно-технического оборудования	ежемесячно	1
Своевременное выполнение генеральных уборок. в соответствии с графиком	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб заместителя директора по АХР, на несоблюдение работником графика генеральных уборок.	ежемесячно	1
	Отсутствие замечаний заместителя директора по АХР, касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
Итого			4 балла

Стимулирующие выплаты рабочему по комплексному обслуживанию здания

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Высокий уровень технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, Газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций	Обеспечение бесперебойной работы систем электрических сетей и электрооборудования, оперативное осуществление текущего ремонта электрических сетей и электрооборудования: - оборудование работает без сбоев	ежемесячно	1
	Отсутствие обоснованных замечаний заместителя директора по АХР касающихся соблюдения работником технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правила эксплуатации и содержания здания, оборудования, механизмов, машин сооружений, техники безопасности и противопожарной охраны, требований охраны труда, электробезопасности при выполнении работ.	ежемесячно	1
	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея на качество работы систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	ежемесячно	1

	систем вентиляции, кондиционирования воздуха		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
Итого			4 балла

Стимулирующие выплаты гардеробщику

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие случаев утери, кражи одежды, сданной на хранение в гардероб	ежемесячно	1
	Отсутствие жалоб участников образовательной деятельности, администрации и посетителей Лицея по вопросам хранения личных вещей обучающихся Лицея	ежемесячно	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности	ежемесячно	1
	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	ежемесячно	1
Итого			4 балла

Стимулирующие выплаты водителю

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Организационно-техническое обеспечение административно распорядительной деятельности Директора	Своевременная профилактика транспортного средства, Своевременное прохождение технического осмотра Содержание транспортного средства в технически исправном состоянии Ежедневный предрейсовый медицинский осмотр Доставка документации в ДО, ТУ	ежемесячно	4

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
Итого			5 баллов

5.5. Стимулирующие выплаты АУП:

Стимулирующие выплаты заместителям директора по УВР, ВР

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла ; снижение — 1 балл	ежемесячно	2 % от должностного оклада
Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	ежемесячно	2 % от должностного оклада
	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	ежемесячно	2 % от должностного оклада
	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	ежемесячно	2 % от должностного оклада
	Положительная динамика участия учащихся в проектах, конкурсах, олимпиадах по курируемым заместителем вопросам	ежемесячно	2 % от должностного оклада
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	% охвата учащихся горячим питанием: 90 % и более	ежемесячно	3 % от должностного оклада
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Соблюдение противопожарной безопасности и норм охраны труда	ежемесячно	1 % от должностного оклада
Итого			14 % от

			должностного оклада
--	--	--	------------------------

Стимулирующие выплаты зам заместителю директора по АХР

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Обеспечение необходимых социально-бытовых условий для обучающихся и работников образовательного Лицея.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательной деятельности на сбой в работе систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, теплоснабжения, систем вентиляции, кондиционирования воздуха, электрических сетей и электрооборудования и другого оборудования, механизмов и конструкций	ежемесячно	2
	Своевременная подготовка документации для заключения договоров, заключение договоров (при условии достаточного финансирования), высокий уровень контроля за исполнением договоров: - договоры заключаются своевременно, документы по договорам подписываются своевременно и без замечаний проходят к оплате. Обеспечено соблюдение сроков и качество выполнения работ, предусмотренное условиями договоров.	ежемесячно	2
Обеспечение контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием Лицея	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом	ежемесячно	2
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-энергии, тепло- и водопотребления и т.д.: - Соблюдение лимитов потребления энергоресурсов (при условии рабочего состояния приборов учета энергоресурсов), превышение не более 25	ежемесячно	2

Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	ежемесячно	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
Итого			10 баллов

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	ежемесячно	3
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно	2
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по закупочной деятельности учреждения	ежемесячно	2
	Качественное внесение данных в автоматизированные системы. 1С, ЕИС и др.) Своевременное осуществление размещения информации на сайт «bus.gov», в сроки установленные законодательством и распорядительными актами директора.	ежемесячно	2
Высокое качество подготовки и представления отчетности	Соблюдение бухгалтерией сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	ежемесячно	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
Итого			11 баллов

Стимулирующие выплаты бухгалтеру

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	ежемесячно	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	ежемесячно	1
	Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств	ежемесячно	2
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по закупочной деятельности учреждения	ежемесячно	1
	Качественное внесение данных в автоматизированные системы. 1С, ЕИС и др.) Своевременное осуществление размещения информации на сайт «bus.gov», в сроки установленные законодательством и распорядительными актами директора.	ежемесячно	2
Высокое качество подготовки и представления отчетности	Соблюдение бухгалтерией сроков предоставления отчетов, информации по отдельным запросам и качество исполнения документов	ежемесячно	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и электробезопасности.	ежемесячно	1
Итого			9

Стимулирующие выплаты секретарю - делопроизводителю

Критерии	Показатели эффективности	Периодичность выплат	Максимально возможное количество баллов
----------	--------------------------	----------------------	---

Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности Директора	Сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени, месте, повестке дня заседаний или совещаний, осуществляется своевременно. Обоснованные замечания Директора Лицея касающиеся подготовки заседаний и совещаний отсутствуют.	Ежемесячно	2
Качественное ведение делопроизводства/установленной документации	Работа по ведению учета получаемой и отправляемой корреспонденции, систематизации и хранению документов текущего архива выполняется в соответствии с основными положениями Единой государственной системы делопроизводства, инструкцией по делопроизводству действующей в Лицее.	Ежемесячно	3
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	1
	Работа по оформлению приема, перевода и увольнения работников ведется в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003г -№225 «О трудовых книжках», инструкцией по заполнению трудовых книжек (приказ Минтруда России от 10.01.2003 №	Ежемесячно	1
	Документы формируются в соответствии с утверждённой номенклатурой, инструкциями по делопроизводству, обеспечена сохранность, случаи порчи и потери документов отсутствуют.	Ежемесячно	1
Качественная работа по выдаче справок, оформлению медицинских книжек. документов по обязательному пенсионному страхованию	Работа по выдаче справок, документов по обязательному страхованию, проводится в соответствии с требованиями трудового, пенсионного законодательства РФ, инструкцией по делопроизводству действующей в учреждении.	Ежемесячно	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний касающихся соблюдения работником норм охраны труда и противопожарной и	отсутствие замечаний	1

	электробезопасности.		
Итого			10

6. Единовременные выплаты работникам Лицея и структурного подразделения

6.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы всем работникам		
6.1.1	Победа Лицея во всероссийских конкурсах среди образовательных организаций	До 10000 руб.
6.1.2	Участие в месячниках и субботниках по благоустройству территории	До 1000 руб.
6.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера по итогам работы отдельным категориям работников		
6.2.1	Подготовка и участие обучающихся Лицея в тестировании ФСК ГТО для учителей физкультуры	500 руб.
6.2.3	Реализация программы по работе с одаренными детьми	До 10000 руб.
6.3. Выплаты в соответствии со ст. 191 ТК РФ (поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности)		
6.3.1	Отсутствие дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в течение времени работы в организации	до 15000 руб.
6.3.2	Выплаты на юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.)	До 10000 руб.
6.4. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим трудовую функцию вне места расположения Работодателя дистанционно		
6.4.1	Доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета	До 1000 руб.

Принято на Общем собрании работников Лицея
 Протокол №1 от 01.10.2021 г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя СП детский сад «Русалочка»

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.		
2.		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу воспитателя со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие -1 балл

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.		

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.		
2.		

4. Результативность организационно-методической деятельности

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания, баллы
1.		Город- 2 балла Регион и выше- 3 балла
2.		Конкурсы профессионального мастерства (очно): Город: Участник-3 балла Призер -4 балла Победитель-5 баллов Регион и выше: Участник-5 баллов Призер -6 баллов Победитель- 10 баллов Конкурсы профессионального мастерства (дистанционно-1 балл)
3.	Наличие у воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	10 баллов
4.	Наличие позитивных мотиваций к ЗОЖ (наличие прививки от COVID 19)	Наличие -1 балл

№	Категория персонала	Стимулирующие выплаты	
1.	Заместитель директора лицея	1. За организацию пед. процесса в ДОУ. 2. За внедрение инновационных программ, методик, технологий и т.д.	Ежемесячно

	ДООУ и методист СП Д/сада	3. Создание условий для успешной организации охраны жизни и здоровья детей, выполнение правил по ОТ и ПБ. 4. Ненормированный рабочий день. 5. Введение данных мониторинга в программу «Результат образовательного процесса».	
2.	Воспитатель	1. Качественное воспитание и применение инновационных технологий . 2. Инициатива в решении проблем д/сада (ремонт, благоустройство). 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских и садовых мероприятиях. 5. Работа в режиме эксперимента. 6. Выполнение д/дней. 7. Отсутствие задолженности по родительской оплате. 8. Снижение заболеваемости. 9. Соблюдение инструкций по ОТ и ПБ, по организации охраны жизни и	
3.	Завхоз	1. Инициатива при решении проблемных ситуаций, дежурство в выходные и праздничные дни. 2. сохранности имущества, его учет и хранение. 3. Создание условий для выполнения правил норм по ТБ, ПБ и санитарии. 4. Ненормированный рабочий день. 5. Соблюдение договорных обязательств сторонними организациями и т.д.	Ежемесячно
4.	Делопроизводитель	1. Машинописное оформление отчетов документации. 2. Оформление медицинских полюсов 3. Разъездной характер работы. 4. Работа с программой АСУ 5. За работу с программным комплексом по бухучету.	Ежемесячно
5.	Музыкальный руководитель	1. Качество воспитания и применение инновационных технологий. Написание новых программ, методик. 2. Инициатива в решении проблем д/ сада (ремонт, благоустройство) 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских и садовых мероприятиях. 5. Высокие достижения воспитанников, результаты проверок, диагностики. 6. Работа без детского травматизма.	
6.	Педагог-психолог	1. Качество воспитания и применение инновационных технологий. Написание новых программ, методик. 2. Инициатива в решение проблем д/сада (ремонт, благоустройство). 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских и мероприятиях ДООУ. 5. Высокие достижения воспитанников, результаты проверок, диагностика. 6. Работа без детского травматизма.	

11.	Инструктор по физкультуре	1. Качество воспитания и применение инновационных технологий. Написание новых программ, методик. Работа по новым программам, методикам, технологиям. 2. Инициатива в решении проблем д/сада (ремонт, благоустройство). 3. Ведение кружковой работы. 4. Участие в городских мероприятиях ДОУ. 5. Высокие достижения воспитанников, результаты проверок, диагностика. 6. Работа без детского травматизма.
12.	Помощник воспитателя	1. Снижение заболеваемости. 2. Соблюдение инструкции по ОТ и ТБ, организация охраны жизни и здоровья детей. Работа без детского травматизма. 3. Строгое соблюдение санитарных правил. Работа без замечания СЭС, пожарного инспектора и других проверяющих органов. 4. Инициатива в решение проблем д/сада. 5. Активная помощь в проведении

		педагогических мероприятий. 6. Сохранность имущества.		
13.	Кастелянша	1. Сохранность имущества, материальных ценностей. 2. Достоверное ведение документации, учета и отчетности. 3. Инициатива в решении проблем д/сада. 4. Соблюдение инструкции по ОТ и ПБ, по организации охраны жизни и здоровья детей. 5. Активная помощь в проведении педагогических мероприятий		Ежемесячно
14.	Швея	1. Пошив костюмов, мягкого инвентаря. 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Активная помощь в проведении мероприятий. 4. Соблюдение инструкций по ОТ и ТБ, по организации охраны, жизни и здоровья детей. 5. Работа без травматизма. 6. Сохранность имущества.		
15.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	1. Сохранность имущества. 2. Строгое соблюдение санитарных правил. 3. Инициатива в решении проблем учреждения.		

		4. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ, работа без травматизма. 5. Работа без замечания СЭС, пожарного инспектора и других проверяющих органов. 6. Качество стирки.		
16.	Дворник	1. Качественная уборка территории 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ работа без травматизма.		
17.	Сторож	1. Качественная уборка территории 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ТБ работа без травматизма.		
18.	Грузчик	1. Соблюдение правил при погрузочных работах. 2. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ работа без травматизма. 3. Разруб мяса. 4. Строгое соблюдение санитарных правил.		
		5. Активное участие в ремонте и благоустройстве учреждения.		
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1. Качественная уборка территории. 2. Инициатива в решении проблем учреждения. 3. Строгое соблюдение инструкции по ОТ и ПБ работа без травматизма. 4. Работа без замечания СЭС, пожарного инспектора и других проверяющих органов. 5. Активное участие в ремонте и благоустройстве учреждения. 6. Строгое соблюдение санитарных правил. 7. Напряженность труда, интенсивность.	До 20 %	Ежемесячно
20.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. Инициатива в решении проблем д/сада. 2. Строгое соблюдение санитарных правил. 3. Активная помощь в проведении педагогических мероприятий. 4. Работа без замечания СЭС и пожарного инспектора и других проверяющих органов. 5. Активное участие в ремонте и благоустройстве учреждения. 6. Снижение заболеваемости. 7. Соблюдение инструкции по ОТ и ПБ, по организации охраны жизни и здоровья детей. 8. Работа без детского травматизма.	До 20 %	Ежемесячно

		9. Сохранности имущества.		
--	--	---------------------------	--	--