

Согласовано на собрании трудового  
коллектива.  
Протокол № 4 от 22.02.2013 г.

Утверждаю:  
Директор школы: \_\_\_\_\_/М.А. Атласова/  
Приказ № 6 от 22.02.2013 г.

## Положение

### о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Атяшевского муниципального района «Тарасовская средняя школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Атяшевского муниципального района «Тарасовская средняя школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы Администрации Атяшевского муниципального района от 29 октября 2008 года № 632 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Атяшевского 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 Атяшевского муниципального района «Тарасовская 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. При выплате за интенсивность работы также учитывается коэффициент интенсивности, прямо пропорциональный учебной нагрузке.

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, указанными 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 по критериям, указанным в Приложении 3 к настоящему Положению.

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

- 70% - на премирование основных работников (учителя, воспитатели, педагог дополнительного образования);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

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.

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 выполняемой 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 управления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Орган государственного 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 доводится до сведения педагогического работника в недельный срок.

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

### **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 согласно Перечня критериев для премиальных выплат работникам учреждения (Приложение № 3);

- накопленные баллы умножаются на гарантированную (плановый размер в денежном эквиваленте) сумму каждого педагогического работника и делится на максимальное количество баллов. 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 – Управляющим Советом.

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 «Тарасовская средняя школа», заместители директора общеобразовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета, 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 школы.

4.5. Секретарь Комиссии готовит заседания комиссии, оформляет оценочные листы, доводит информацию до членов Управляющего Совета общеобразовательного учреждения, принимающего решение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам. Оценочные листы направляются в Управляющий Совет в срок, достаточный для их рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

4.6. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 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, государственно-общественной 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.

#### 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 за время нахождения на больничном листе, санаторно-курортном лечении, отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком и т.д.

5.2. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику, в отношении которого принято решение о начислении премии.

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 Управляющего Совета по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

5.3. 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.

5.4. 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».

#### ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для премиальных выплат работникам учреждения

#### Приложение № 1

к Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Тарасовская средняя школа» Атяшевского муниципального района

#### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

<b>3. Высокие результаты учащихся по итогам:</b> внешнего мониторинга - внешней аттестации ОУ-	единовременно 600 рублей 1000 рублей
<b>4. За участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства</b> ( «Учитель года», «Самый классный классный» и другие) Всероссийский уровень Призер – Участник – Республиканский уровень Призер – Участник – Районный уровень  Призер – Участник –	ежемесячно  6000 рублей 2000 рублей ежемесячно 4000 рублей 1500 рублей ежемесячно  3000 рублей 1000 рублей
<b>5. Выполнение особо важных заданий и поручений:</b> - управления образования - директора школы.	Единовременно  1000 рублей 800 рублей
<b>6. Непосредственное участие в разработке и реализации целевых программ.</b>	1000 рублей единовременно
<b>7. Организация внеурочной деятельности учащихся начальных классов, занимающихся по новым ФГОС; подготовка к ОГЭ и ЕГЭ учащихся 9,11 классов:</b> 9 класс (1 час в неделю) 11 класс (1 час в неделю) начальные классы (1 час в неделю)	  100 рублей 100 рублей 100 рублей
<b>8. За обслуживание компьютерной техники, установку и обновление программного обеспечения, приём и отправка документов по электронной почте, работа на сайте КПМО</b>	500 рублей в месяц
<b>9. За обслуживание хоккейного корта</b>	1000 рублей в месяц
<b>10. За разработку и оформление стендов.</b>	500 рублей в месяц

**Приложение № 2**  
к Положению о порядке и условиях  
осуществления выплат стимулирующего  
характера работникам МБОУ «Тарасовская средняя  
школа» Атяшевского муниципального района

#### Выплаты за качество выполняемых работ.

<b><u>Показатели оценки деятельности за качество выполняемых работ (единовременная премия)</u></b>	<b><u>Денежная сумма (в абсолютном значении)</u></b>
1. За подготовку и успешное представление методических материалов	300 рублей

на муниципальные, республиканские конкурсы, выставки, в средства массовой информации (СМИ).	
2. По итогам проверок вышестоящими организациями учреждения, положительные отзывы, рекомендации о поощрении.	400 рублей
3. Своевременная и достоверная подача информации по требованию в вышестоящие организации.	400 рублей
4. За участие в работе экспертных комиссий, ППЭ во время проведения ЕГЭ и ОГ.	500 рублей
5. За результативную работу в оздоровительных лагерях при школе. а) начальник лагеря б) воспитатели	3000 рублей 150 рублей (в день)
6. За подготовку кабинета, школы к учебному году.	400 рублей
7. За эффективность проведения общественно-организационной работы.	500 рублей
8. За подготовку аукционной документации и проведение электронных торгов.	1000 рублей
9. Работа с документами школьной столовой –	1500 рублей

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников  
МБОУ «Тарасовская средняя школа».**

№ п/п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов по показателю (Всего 90)
1	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания	1.1	Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (средний балл по предмету учащихся, сдавших единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования).	Выше среднего показателя - 2 балла; Ниже - 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	2
		1.2	Успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах.	Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	5
		1.3	Качество учебной работы по итогам определенного учебного периода.	от 100 % до 70 % - 3 балла от 70 % до 50 % - 2 балла от 50 % до 30 % - 1 балл ниже 30 % - 0 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на четверть или полугодие.	3



		1.4	Сложность учебного предмета по СанПиН	Высокий уровень – 3 балла; Средний уровень – 2 балла; Низкий уровень – 1 балл	3
2	Доступность обучения за счет разнообразных форм, в том числе дистанционных.	2.1	Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (систематическое ведение «электронного журнала», «электронного дневника», форума учителя и др.)	1 балл.	1
3	Внедрение современных образовательных технологий	3.1	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.	2 балла - использует систематически; 1 балл - использует периодически.	2
		3.2	- использование сети Интернет	3 балла - использует систематически; 1 балл - использует периодически.	3
		3.3	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	2 балла.	2
		3.4	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	2 балла - использует систематически; 1 балл - использует периодически.	2
		3.5	Наличие собственного обновляющегося сайта, работа на школьном сайте.	3 балла.	3
4	Здоровьесбережение	4.1	Эстетическое оформление предметной среды, учебных помещений с учетом санитарных норм (по итогам административных проверок)	3 балла - «отличное» 2 балла - «хорошее» 1 балл - «удовлетворительное»	3
		4.2	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, смена видов работы на уроке, дифференциация заданий по категориям учащихся и др.)	2 балла - использует систематически; 1 балл - использует периодически.	2
5	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	5.1	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.	5 баллов	5

6	Особые условия труда	6.1	Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений.	5 баллов	5
7	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	7.1	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	региональный уровень: 10 баллов - победитель; 8 баллов - призер; муниципальный уровень: 5 баллов - победитель; 3 балла - призер; уровень ОУ: 2 балла - победитель; Примечание: за достижения в предметных олимпиадах регионального и муниципального уровня баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	10
		7.2	Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.)	1 балл за одно занятие.	4
		7.3	Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.)	1 балл за одно занятие.	4
		7.4	Кружковая работа по предмету.	1 балл за одно занятие.	4
		7.5	Организация и проведение внеклассной работы по предмету (тематический вечер, предметная неделя и др.)	4 балла.	4
8	Профессиональные достижения	8.1	Результативное зафиксированное (в дипломах, справках, программах и т.д.) участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	4 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень;	4
		8.2	Наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации.	4 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень;	4
9	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	9.1	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки.	2 балла – очные курсы; 1 балл – дистанционные курсы.	2

10	Участие в методической работе	10.1	Руководство школьным либо районным методическим объединением.	2 балла.	2
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	11.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков.	4 балла	4
		11.2	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, собраниях.	Муниципальный уровень – 4 балла; Школьный уровень – 3 балла.	4
12	Расширение обязанностей	12.2	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, секретаря педсовета, родительского собрания, работа на сайте КПМО, составление баз данных, отчетов и пр.	3 балла.	3

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	-2
3	Невыполнение учебной программы	да	-2
4	Нарушение норм техники безопасности	да	-2
5	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	да	- 1 балл за одно нарушение

Приложение № 5  
(внесено Приказом №1 от 15.01.2014)  
к Положению о порядке и условиях  
осуществления выплат стимулирующего  
характера работникам МБОУ «Тарасовская средняя  
школа» Атяшевского муниципального района

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников  
МБОУ «Тарасовская средняя школа».

№ п/п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов по показателю
13	Профориентационная работа.	13.1	Доля выпускников 9-11 классов, продолживших обучение в организациях профессионального образования Республики Мордовия по инженерно-техническим специальностям от общего количества выпускников.	20% - 1 балл в течение года	5
		13.2	Доля выпускников 9-11 классов, продолживших обучение по другим профилям.	20% - 1 балл в течение года	5

**Показатели оценки результативности профессиональной деятельности работников  
АХП МБОУ «Тарасовская средняя школа».**

<u>Наименование должности</u>	<u>Показатели оценки деятельности по итогам работы за квартал</u>
Заместители директора	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда.</li> <li>2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.</li> <li>3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.</li> <li>4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе.</li> <li>5. Отсутствие грубых замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации.</li> <li>6. Работа с документацией.</li> <li>7. Выполнение плана воспитательной работы.</li> <li>8. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья учащихся, по профилактике вредных привычек и т.д.</li> </ol>
Воспитатель (ГПД)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с документацией: - оформление журналов, выполнение планов работы.</li> <li>2. Работа по сохранению здоровья учащихся. - создание благоприятного психологического микроклимата в группе; - выполнение норм охраны труда, ТБ и противопожарной безопасности, обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся; - учет посещаемости, работа по предупреждению прогулов (без уважительных причин); - результативность прогулки и спортивного часа (проведение здоровьесберегающих мероприятий).</li> <li>3. Уровень взаимоотношения с родителями детей, посещающих ГПД: - отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей; - наличие систематической работы с родителями.</li> <li>4. Эффективность работы воспитателя: - результативность самоподготовки; - организация ОПТ во время занятий в ГПД.</li> </ol>
Повар	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи.</li> <li>2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи.</li> <li>3. Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил.</li> <li>4. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины.</li> </ol>
Рабочий по обслуживанию, сторож, оператор, уборщица, лаборант, водитель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны коллектива, родителей, учащихся и контролирующих органов связанных с выполнением санитарных правил и норм.</li> <li>2. Исполнительская дисциплина.</li> </ol>

Библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"><li>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).</li><li>2. Участие в научно-исследовательской и методической работе.</li><li>3. Оформление тематических выставок.</li><li>4. Положительная динамика читательской активности обучающихся.</li></ol>
--------------	--