


Приложение 2

к коллективному договору на 2020-2023 гг.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Чудиновская оош»


С.В.Гарновесова
«20» января 2020г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ
«Чудиновская оош»


Е.И.Пайкова
Приказ № 9 от «20» января 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЧУДИНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ВЯЗНИКОВСКОГО РАЙОНА»

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Чудиновская оош Вязниковского района».

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.15г, законодательными актами Владимирской области, постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 №772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с учетом изменений (постановление № 1763 от 12.12.2014 года).

Постановлением администрации Вязниковского района от 27.02.2013 № 202 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Вязниковского района, Уставом муниципального бюджетного образовательного учреждения «Чудиновская оош Вязниковского района»

1.3. Настоящее Положение определяет:

- основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат;
- виды стимулирующих выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат;
- функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- взаимосвязь различных структур, участвующих в распределении стимулирующих выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- хранение документов по распределению стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- распределение фонда стимулирующих выплат.

1.4. Участниками процесса распределения стимулирующих выплат являются работники общеобразовательного учреждения, в том числе директор общеобразовательного учреждения, экспертная комиссия, выборный орган первичной профсоюзной организации, Управляющий Совет, обеспечивающий государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением.

2. Система оплаты труда работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с Положением.

Заработная плата работника включает в себя:

базовую часть, которая состоит из установленного работнику должностного оклада;

компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам;

стимулирующую часть, включающую выплаты за интенсивность, качество, эффективность и результативность труда;

премии и иные поощрительные выплаты.

Должностной оклад любого работника рассчитывается на основе базового (минимального) оклада (ставки), предусмотренного нормативными правовыми актами Правительства РФ и государственных органов Владимирской области для соответствующей профессиональной квалификационной группы, путем умножения его на повышающие коэффициенты и прибавления к нему доплат, установленных за квалификацию работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы.

Размер месячного должностного оклада определяется на каждый учебный год путем тарификации и (или) согласно утвержденному штатному расписанию.

Предельная доля оплаты труда работников административного управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами.

Компенсационные выплаты включают в себя:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда.

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Виды, размеры компенсационных выплат и порядок их назначения определяются *Приложением №1* настоящего Положения.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение временно отсутствующего работника, устанавливаются директором школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются в пределах средств оплаты труда.

За высокое качество, результативность и эффективность выполнения работником трудовых обязанностей в учреждении устанавливаются и осуществляются надбавки стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки деятельности, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются в *Приложениях № 2,3,4* для работников разных категорий.

Расчет выплат производится соответствующей комиссией, утвержденной приказом директора, на основании предоставленных педагогическими работниками в комиссию заполненных и согласованных с заместителем директора критериальных листов. Для расчета выплат вспомогательному персоналу используются представления директора или заместителя директора в соответствии с подчиненностью им работников.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в различные сроки (год, полугодие, четверть, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

Конкретные размеры надбавок, доплат и других выплат устанавливаются директором школы по согласованию с представительным органом работников или на основании представления комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах установленного стимулирующего фонда.

Размеры премирования устанавливаются приказом директора, исходя из наличия фонда экономии заработной платы, и фиксированной суммой не ограничиваются.

Размер любого вида материального поощрения может определяться в количественном выражении (в рублях).

В соответствии со ст. 57 ТК РФ размеры и условия оплаты труда работникам указываются в трудовом договоре, эффективном контракте, заключенном с ним, в отдельном соглашении с учетом системы оплаты труда.

Надбавки и доплаты работнику могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, или на определенный срок.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного ПФХД учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Стимулирующие выплаты директору, заместителю директора устанавливаются приказом начальника управления образования, заместителю - на основании ходатайства директора в соответствии с показателями качества и результатами деятельности.

Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены и изменены в размерах приказом директора за ухудшение качества работы, несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка истечения срока действия приказа об их установлении.

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителю директора и руководителю соответствующего структурного подразделения, а также представительному органу трудового коллектива.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам года.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.

4. Оценка стимулирующих выплат.

При установлении стимулирующих выплат работникам школы используются следующие показатели оценки труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, прав внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности;
- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины, отсутствие случаев нарушения техники безопасности и охраны труда, выполнение требований должностных инструкций, условий Трудового договора, Устава школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине;
- выполнение важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение планов показателей, большой личный вклад в развитие образования, формы методов обучения и воспитания.
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, факультативных курсов и др.
- активное участие в работе с родителями, с общественными организациями, творческими союзами, объединениями, ассоциациями по проблемам образования и воспитания;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетного документа.

При оценке стимулирующих выплат комиссия имеет право внести предложения по изменению размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения в течение учебного года в следующих случаях:

- при проведении лично работником важных и срочных работ, направленных на повышение эффективности работы учреждения;
- при выявлении существенных недостатков в деятельности работников, к которым относятся:

- Нарушение закона «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативных актов, регламентирующих деятельность учреждения;
- Невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений директора школы и его заместителя;
- Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

5. Расчёт выплат стимулирующего характера.

Общая максимальная сумма баллов по всем критериям в приложении №3 равна 100; в приложении №4 - 70 баллов.

6.4. Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится по результатам полугодия для определения динамики учебных достижений.

Накопление первичных данных для расчета размера выплат стимулирующего характера ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности в рамках внутришкольного контроля. Первичные данные на административно-управленческий персонал и социального педагога представляет директор Учреждения; на педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и учебно-вспомогательный персонал (за исключением социального педагога) - заместители директора Учреждения в соответствии с распределением функциональных обязанностей; на младший обслуживающий персонал -начальник хозяйственного отдела.

Расчет размеров выплат стимулирующего характера производится в следующем порядке:

- подсчитываются баллы по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками Учреждения в соответствии с приложениями №3, №4;

- соответствующая доля стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированная на данный период, делится на общую сумму баллов в соответствии с приложениями № 3, 4;
- полученный показатель (денежный вес балла) умножается на сумму баллов каждого работника.

Данные выплаты производятся при наличии неиспользованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

В целях усиления роли выплат стимулирующего характера определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка: по приложениям № 3,4. Директор учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников образования имеет право на увеличение минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

6. Премирование.

Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов работы учреждения.

В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Основанием для зачисления премии служат:

- подведение итогов учебно-воспитательной работы;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий с педагогами, учащимися;
- внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
- высокие результаты работы школы;
- укрепление учебно-методической базы;
- качественная организация питания детей;
- качественная подготовка школы и территории к новому учебному году;
- сохранность имущества;
- содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами;
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- по результатам смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации;
- выполнение планов деятельности в целом по школе;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

При проведении итогов учебно-воспитательной деятельности коллектива используются конкретные критерии и показатели качества и результатов деятельности педагогов (*Приложение №3*). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия является примерным, возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах и рублях.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа по школе с учетом мнения представительного органа работников. Размер премии определяется в индивидуальном порядке в процентах от оклада или в абсолютных величинах при наличии средств стимулирующего фонда или экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

Директор назначает из фонда оплаты труда учреждения разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, заданий, повышающих имидж школы, поощрительные выплаты юбилярам (женщины – 55 лет, мужчины – 65 лет), работникам, выходящим на пенсию, а также для поощрения работников к Дню учителя, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества.

Премии директору школы, заместителю директора выплачиваются на основании приказа по управлению образования администрации района.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия за определенный период не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6. Оказание материальной помощи.

В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированным учредителем, из фонда экономии заработной платы, а также за счет внебюджетных средств работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с тяжелым материальным положением, с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
 - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
 - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.
- В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается семье (наследникам)

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается согласно приказу директора школы по личному заявлению сотрудника по согласованию с представительным органом работников в зависимости от стажа работы в размере от 0,5 до 2-ух должностных окладов не более двух раз в год.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

**К Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Чудиновская основная общеобразовательная школа Вязниковского
района».**

Выплаты компенсационного характера.

**1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и
иными неблагоприятными условиями труда устанавливаются:**

№ п/п	Наименование должности	Основание для выплаты	Разме р выпл аты в %	Примечание
1.	Учитель химии	За работу с химическими веществами	8,4%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
2.	Лаборант	За работу с химическими веществами	12%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
3.	Учитель технологии	За работу с горячими плитами и за работу на деревобрабатывающих станках.	6%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
4.	Учитель информатики	За работу с дисплеями ЭВМ	12%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
5.	Ведущий инженер ЭВМ	За работу с дисплеями ЭВМ	12%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
6.	Секретарь- машинистка	За работу с дисплеями ЭВМ	12%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
7.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживани ю здания	За малярные работы с применением химических веществ, нанесением на поверхность штукатурного раствора вручную. За ремонт теплопроводов и содержание тепловых сетей.	10%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
8.	Повар	За работу у горячих плит	12%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
9.	Кухонный работник	За работу по приготовлению и применению дезинфицирующих растворов. За работу, связанную с мойкой посуды вручную с применением химических веществ	10% 10%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)
10.	Уборщик служебных помещений	За работу по приготовлению и применению дезинфицирующих растворов. За работу по уборке помещения при отсутствии горячего водоснабжения.	10% 10%	Постановление Главы №772 от 08.09.2008г. (п.5.4)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**К Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ «Чудиновская основная общеобразовательная школа
Вязниковского района».**

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

№ п/п	Основание для выплаты	Размер выплаты	Примечание
1.	Выполнение функции классного руководителя при наполняемости класса -более 15 человек -15 или менее 15 человек	33% 23%	Постановление администрации Вязниковского района №66 от 26.01.2018г.
2.	За проверку письменных работ учителям начальных классов при наполняемости класса: - в сельской местности – более 7 человек; менее 7 человек.	10% 5%	Постановление администрации Вязниковского района №66 от 26.01.2018г.
3.	За проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе, иностранному языку при наполняемости класса: - в сельской местности – более 7 человек; менее 7 человек; по другим предметам	20% 10% 5%	Постановление администрации Вязниковского района №66 от 26.01.2018г.
4.	Заведование кабинетом: Паспортизированный учебный кабинет Спортивный зал, лыжная база Паспортизированный учебный кабинет укомплектованный рабочим местом для учителя и мультимедийной техникой. Компьютерный класс Мастерская-комбинированная	5% 10% 10% 30% 20%	Постановление Главы администрации Вязниковского района № 66 от 26.01.2018г.
5.	За заведование учебно-опытным участком (сентябрь-октябрь, апрель-май)	20%	Постановление Главы администрации Вязниковского района № 66 от 26.01.2018г.
6.	За осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: -в учреждении образования; -районными	5% 20%	Постановление Главы администрации Вязниковского района № 66 от 26.01.2018г.
7.	Молодым специалистам, окончившим высшие учебные заведения: - с отличием - все остальные	20% 10%	
8.	Стимулирующие выплаты за работу, выполнение которой способствует повышению качества образования и воспитания: -за создание и эффективное использование ЭОР и ИКТ в учебно-	60%	

	<p>воспитательном процессе, - за организацию горячего питания учащихся, способствующую улучшению здоровья детей; -- за организацию оздоровительной компании с детьми в каникулярное время, - за поддержку школьного сайта, - за работу с детьми, попавшими в сложную жизненную ситуацию, социальному педагогу и педагогу - психологу - за организацию воспитательной работы с использованием возможностей библиотеки, за работу с книжным фондом, - за организацию подвоза детей - за организацию работы детской организации «Радуга» За организацию внеклассной работы на уровне школы</p>	<p>20% 30% 30% 10% 10% 20% 50% 20% 30%</p>	
9	<p>Стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность работы по организации учебно-воспитательного процесса по направлениям: - художественно-эстетического воспитания учащихся, - военно-патриотического воспитания, - экологическое и экономическое воспитания, - взаимодействие с учреждениями культуры и дополнительного образования, - внеклассную и индивидуальную работу с одарёнными учащимися, организация проектной и исследовательской деятельности учащихся, - социально-психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса, - взаимодействие с семьями учащихся, информирование об успеваемости через электронный журнал - за высокую исполнительную дисциплину</p>	<p>20% 20% 20% 20% 40% 20% 20% 30%</p>	
10.	<p>Заинтенсивность и напряжённость педагогического труда, способствующую повышению качества, результативности и условий организации учебно-воспитательного процесса: - за организацию внеклассной спортивно-массовой работы, - обучение школьников по ФГОС, - организация мероприятий по охране труда,</p>	<p>30% 10% 50%</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**Критерии и показатели качества результатов и эффективности деятельности
педагогических работников к Положению об оплате труда и материальном
стимулировании работником МБОУ «Чудиновская основная общеобразовательная
школа Вязниковского района».**

№ п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов	
1.	Успешность учебной работы	Качество освоения учебных программ: количество учащихся (в %), получивших «4» и «5» по предмету по итогам периода		
		более 80%	4	
		от 50% до 80%	3	
		от 30% до 50%	2	
		от 10% до 30%	1	
		Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам административных контрольных работ школы (1 раз в четверть) и района		
		более 80%	4	
от 50% до 80%	3			
от 30% до 50%	2			
от 10% до 30%	1			
Кол-во уч-ся, подтвердивших или повысивших оценку по предмету на ГИА численность сдававших ГИА	более 80%	4		
	от 50% до 80%	3		
	от 30% до 50%	2		
	от 10% до 30%	1		
	Отсутствие уч-ся, получивших «2» по итогам административных контрольных работ школы и района	2		
	Отсутствие уч-ся, получивших «2» по итогам ОГЭ и ГИА по предмету	2		
	Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров	Региональный уровень – 3 Муниципальный уровень - 2 Школьный уровень - 1		
2.	Успешность воспитательной работы	Сохранность контингента обучающихся	1	
		Отсутствие пропусков занятий учащимися без уважительной причины	1	
		Занятость обучающихся в кружках, клубах, секциях	от 50% и выше	2
			от 30% до 50%	1
		Профилактика правонарушений: отсутствие учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в ППН	2	
			2	
Функционирование воспитательной системы				

		класса, наличие воспитательных программ и проектов	1 1
		Результативность участия в конкурсе «Класс года»	1 место – 3
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Количество мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, педсоветах, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Всероссийский уровень – 4 Региональный уровень – 3 Муниципальный уровень – 2 Школьный уровень – 1
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий (утверждённых ВИРО), применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями и др.)	3
5.	Использование в УВП современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих	Количество занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	3
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки,	2
7.	Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучающихся школьников (по результатам школьного анкетирования и отзывов в прессе, на сайте школы) более 80% от 50% до 80% от 30% до 50%	3 2 1
8.	Субъективная оценка со стороны обучающихся школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся школьников (по результатам школьного анкетирования и отзывов в прессе, на сайте школы) более 80% от 50% до 80% от 30% до 50%	3 1 1
9.	Дополнительный (школьный критерий)	Результаты внутришкольного контроля со стороны администрации школы (качество подготовки к урокам, ведение школьной	2

	документации – журналов, дневников , отчётности, высокий уровень проводимых уроков , использование современных технологий обучения, работа с интерактивной мультимедийной техникой т.д.)	
	Руководство общественными организациями	5
	Образцовое содержание и развитие предметных кабинетов (по результатам школьного смотра кабинетов)	1 место – 3 2 место – 2 3 место – 1
	Высокий уровень исполнительской и этической дисциплины и культуры поведения	4

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Критерии и показатели качества результатов и эффективности деятельности начальника хозяйственной части, секретаря, библиотекаря, работников столовой к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Чудиновская основная общеобразовательная школа Вязниковского района»

№	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	5
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	6
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	8
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	2
		Проведение генеральных уборок	4
		Организация качественного питания	3
		Своевременное оформление отчетности	3
		Своевременная доставка качественных продуктов питания	2
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	3
		Обеспечение безопасных условий труда	5
		Своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и отчетности	4
		Эстетические условия, оформление школы, рекреаций, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	2
		Качественная работа с СБПО, школьным сайтом	4
		Оформление документации по аттестации рабочих мест	5
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2		
2	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	2
		Исполнительская дисциплина	8