



Администрация города Дубны Московской области
Управление народного образования

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5 г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА № 5)

ПРИКАЗ

07.09.2011 г. № 53/01-19

Об утверждении Положения о порядке
установления выплат стимулирующего характера
педагогическим работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г.
Дубна Московской области»

На основании Положения об оплате труда работников муниципального
образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 г.
Дубна Московской области» (новая редакция, утверждённого приказом от
24.08.2011 г. № 45

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить действие приказа от 13.01.2010 г. № 2а.
2. Утвердить «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Дубна Московской области» (далее – «Положение»), принято на общем собрании трудового коллектива (протокол № 1 от 29.08.2011 г), согласовано с Управляющим советом (протокол № 4 от 06.09.2011 г.)
3. Ввести в действие Положение к правоотношениям, возникшим с 01.09.2011 г.
4. Ознакомить всех работников школы с Положением.
5. Контроль над исполнением приказа возложить на заместителя директора по УВР Кошенкову Е.А.

Директор

В.И.Стенгач

ОЗНАКОМЛЕННЫ:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Подпись
Администрация		
1.	Стенгач Вадим Иванович	
2.	Кошенкова Елена Александровна	
3.	Касьянова Елена Вячеславовна	
4.	Соколов Артём Андреевич	
Педагогический состав		
5.	Басманова Вероника Владимировна	
6.	Балахнов Павел Игоревич	
7.	Бочкова Елизавета Васильевна	
8.	Демченко Юлия Владимировна	
9.	Дубровина Лариса Владимировна	
10.	Ефимова Валентина Евгеньевна	
11.	Иванова Елена Александровна	
12.	Ковылина Надежда Валентиновна	
13.	Костишина Елена Константиновна	
14.	Кривова Татьяна Владимировна	
15.	Лёвочкина Татьяна Валерьевна	
16.	Маркова Татьяна Валерьевна	
17.	Мошкина Нина Геннадьевна	
18.	Опарина Людмила Чеславовна	
19.	Офицера Жанна Викторовна	
20.	Пасюк Лилия Валентиновна	
21.	Петушкова Александра Николаевна	
22.	Прик Роман Михайлович	
23.	Родионова Валентина Анатольевна	
24.	Саламатина Людмила Анатольевна	
25.	Смирнова Екатерина Геннадьевна	
26.	Тарасова Любовь Викторовна	
27.	Тихомирова Александра Владимировна	
28.	Троицкая Светлана Вячеславовна	
29.	Щербакова Ирина Викторовна	
30.	Юдаева Елена Витальевна	
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал		
31.	Голубев Владимир Геннадьевич	
32.	Долматова Лариса Николаевна	

33.	Исаева Ирина Анатольевна	
34.	Каляскина Татьяна Васильевна	
35.	Колесникова Галина Владимировна	
36.	Михайлова Галина Александровна	
37.	Мякишева Наталья Антоновна	
38.	Пилюгина Надежда Николаевна	
39.	Румянцева Валентина Михайловна	
40.	Рупчева Наталья Евгеньевна	
41.	Серебrenникова Любовь Петровна	
42.	Судакова Галина Николаевна	
43.	Теревникова Зинаида Ивановна	
44.	Четверикова Светлана Евгеньевна	
45.	Шаповалова Татьяна Альбертовна	
46.	Щитова Валентина Викторовна	

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5
Г. ДУБНЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Дубны Московской области, подведомственных Управлению народного образования, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Дубны Московской области» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом школы задач, укреплении и развитии материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса, закреплении высококвалифицированных кадров, укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, в повышении ответственности за выполнение должностных обязанностей, за работу в особых условиях.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы предусматривает основания для установления выплат стимулирующего характера, определяет размеры, условия и порядок их установления.

1.2. Для реализации поставленных целей устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Формирование средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области, нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

Расходы, связанные с установлением выплат стимулирующего характера могут производиться:

- в пределах средств, предусмотренных учреждению на установление выплат стимулирующего характера; размер доли средств от общего фонда стимулирующих выплат учреждения (в процентах), направляемых на выплаты стимулирующего характера руководителю, определяется локальным актом учреждения, в котором определен порядок выплат стимулирующего характера;
- в пределах средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом; размер доли средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, на установление стимулирующих выплат руководителю определяется локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников;
- в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

1.5 Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам данного учреждения.

2. Основания для установления выплат стимулирующего характера

2.1. При определении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ используются следующие критерии оценки труда педагогических работников:

- результативное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции,
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- активное участие в мероприятиях, проводимых школой;
- активное и результативное участие учреждения и педагогических работников учреждения в конкурсах, турнирах, соревнованиях и т. п.;
- успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы на высоком уровне;
- организация на высоком уровне занятости учащихся во внеурочное время;
- разработка и реализация инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе
- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением разумной инициативы;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выдвижение творческих идей;
- за поддержание образцового порядка в учреждении;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб и писем, факты по которым были подтверждены;
- другие показатели результативного качественного труда.
- Показатели и критерии качества и результативности труда педагогических работников школы приведены в Приложении 1.

2.2. При определении размера выплат стимулирующего характера по итогам работы используются следующие критерии оценки труда педагогических работников:

- результаты работы по итогам квартала и(или) календарного года, обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.);
- качественное и оперативное выполнение отдельных ответственных мероприятий, поручений и работ, активное участие в подготовке и проведении городских, региональных мероприятий;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- победы образовательного учреждения в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- результаты подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, постоянное содержание учебных кабинетов, зданий и сооружений с соблюдением санитарных норм и правил по их содержанию, работа по благоустройству территории образовательного учреждения;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- в связи с юбилейными датами:
 - а) работникам учреждения - 50, 55, 60, 70 лет и далее кратно пяти годам,
 - б) профессиональной деятельности педагогических работников учреждения (25, 50 лет),
 - в) коллектива образовательного учреждения (50, 100 лет и далее – кратно 50);
- в связи с официальными профессиональными праздниками;

- в связи с уходом на пенсию;
- иные критерии.

3. Условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. При установлении выплат стимулирующего характера обязательными являются условия:

- гласность, демократичность процесса установления выплат;
- использование показателей деятельности образовательного учреждения;
- комплексная оценка деятельности педагогического работника.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы в абсолютных суммах в рублях.

Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим положением выплаты устанавливаются на основании должностного оклада, размер каждой выплаты исчисляется от должностного оклада без учета других надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, кроме установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области и нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств устанавливается до 1,5-кратного размера должностного оклада педагогического работника.

Размер выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, устанавливается до 3-кратного размера должностного оклада педагогического работника.

3.4. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в форме ежемесячной выплаты на определенный период времени или в виде единовременной премии.

3.5. Размер единовременных премий устанавливается приказом директора школы в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный период устанавливается директором школы в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.6. Принятие решения о конкретном размере выплат стимулирующего характера производится директором школы.

Для подготовки данного решения на основании приказа директора школы создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера. В комиссию входят директор школы, заместители директора школы, члены управляющего совета школы, члены педагогического коллектива. Решение о включении конкретных членов управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании управляющего совета. Несовершеннолетние члены управляющего совета школы в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы не включаются. Председателем комиссии является директор школы.

Комиссия устанавливает:

- период, за который производятся стимулирующие выплаты;
- конкретные показатели и критерии качества и результативности труда работников школы за данный период (согласно Приложению №1);
- размер выплат работникам школы.

По итогам заседания комиссии оформляется протокол.

В трехдневный срок после заседания комиссии, на основании решения комиссии, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за определенный период и производит ознакомление работников с его содержанием. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой очередной заработной платы.

3.7. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы могут производиться за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц, или за выполнение конкретного объема работ.

3.8. Выплаты стимулирующего характера вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении 6-ти месяцев. В исключительных случаях выплаты

стимулирующего характера вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены до истечения указанных сроков.

3.9. Вопрос об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам не рассматривается в следующих случаях:

- наличия не снятого в соответствии с законодательством Российской Федерации дисциплинарного взыскания;
- наличия случаев, приведших к смерти (гибели), получению травм, массовых заболеваний обучающихся (воспитанников) по вине педагогического работника;
- утраты, повреждения, причинения вреда имуществу в результате действия (бездействия) педагогического работника;
- нарушения обязательств по коллективному договору;
- нарушения устава, других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- нарушения трудового законодательства.

3.10. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены за:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор),
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);
- нарушение исполнительской дисциплины педагогическим работником;
- несоблюдение сроков предоставления отчетной документации.

3.11. Другие нарушения в деятельности педагогического работника в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области и уставом учреждения могут являться основанием для уменьшения выплат стимулирующего характера.

3.12. Выплаты стимулирующего характера могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора школы.

Приложение № 1 к Положению
о порядке установления выплат
стимулирующего характера
педагогическим работникам школы №5

Показатели и критерии качества и результативности труда педагогических работников

Учителя		Баллы	Сумма баллов
Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, с том числе на различных олимпиадах, конкурсах)			
1.	<p>Высокие результаты обучения учащихся за конкретный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Успеваемость , уменьшение числа неуспевающих по итогам периода • Качество знаний по предмету по итогам периода • Кол-во уч-ся, повысивших отметку по итогам периода 	0-15	
2.	<p>Высокие результаты участия учащихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях различного уровня (указать ФИ уч-ся, место)</p> <p>Областной 10б/ 8 б. Городской – 5б./4 б.</p>	0-20	
Участие в методической, научно-исследовательской работе.			
3.	<p>Высокие результаты методической работы учителя</p> <ul style="list-style-type: none"> • Публикации - 3б. • Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Выступления на ГМО, пед.советах, семинарах – 3 б. • открытые уроки – 3б. • Инновационная деятельность (по приказу ГОРУНО) – 10 б. 	0-22	
4.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременность, качество, объем работы, работа с журналами • дежурство по школе, • работа по программе ХроноГраф, исполнение распоряжений, приказов) 	0-10	
Активность во внеурочной воспитательной деятельности			
5.	<p>Высокие показатели по реализации программ развития, комплексно-целевых программ «Здоровая школа или школа здоровья». «Одаренные дети», «Программа информатизации»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Воспитательная работа в рамках функционала классного руководителя • Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов (ПДОУ) • Индивидуальная работа с учащимися 	0-15	
Внешняя оценка деятельности учителя			
6.	<ul style="list-style-type: none"> • ведомственные награды, почетные знаки - 10б. • почетные грамоты РФ – 8 б. • Минобрнауки МО – 5б • Оценка со стороны родителей, учащихся, общественных организаций 	0-10	
7.	Общественные нагрузки	0-8	
ИТОГО:		100	

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		Баллы	Сумма баллов
1.	Показатели успеваемости учащихся в полугодии	0 - 10	
2.	Организация участия учителей в конкурсах	0 – 5	
3.	Организация предпрофильного и профильного обучения	0 – 5	
4.	Выполнение плана внутришкольного контроля. Критерии функционирования школы, СОКО	0 - 10	
5.	Качественная организация работы Методического Совета школы, педагогического совета, научного общества учащихся, ШМО	0 - 8	
6.	Высокий уровень организации всеобуча.	0 - 5	
7.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	0 – 6	
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление материалов (планы работы, графики, справки, анализ работы, отчеты, расписание Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	0 - 10	
9.	Высокий уровень организации по подготовке призёров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального регионального и Российского уровней. Реализация программы «Одаренные дети».	0 - 7	
10.	Реализация учебных планов, программ углублённого и профильного уровней.	0 - 6	
11.	Высокий уровень организации и проведения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования. Результативность.	0 - 6	
12.	Работа с кадрами. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров. Разработка программы.	0 - 5	
13.	Обобщение педагогического опыта учителей. Организация наставничества, роста педагогического мастерства молодых учителей.	0 - 10	
14.	Высокий уровень организации просветительской работы для родителей. Уровень работы с детьми «группы риска», неуспевающими Советы профилактики.	0 - 8	

Заместитель директора по воспитательной работе			Сумма баллов
1.	Комплектование и сохранение состава обучающихся в кружках, секциях, студиях, клубах и т.д.	0 - 8	
2.	Высокий уровень организации просветительской работы для родителей.	0 - 7	
3.	Высокий уровень организации и проведения вечеров, праздников, линейек, митингов, походов, экскурсий и т.д. во внеурочное время.	0 – 10	
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса и объективность результатов. Высокий уровень контроля выполнения планов и программ занятий педагогов дополнительного образования.	0-10	
5.	Качественная организация работы школьного ученического совета, ученического самоуправления в классных коллективах, детской организации.	0 - 6	
6.	Привлечение к работе с детьми работников учреждений культуры, спорта, ОВД, ГИБДД, городских клубов, молодежных объединений, родителей, общественность и др.	0 - 5	

7.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся. Организация занятости детей группы риска в каникулярное время.	0 – 8	
8.	Высокий уровень организации по подготовке конкурсов, конференций муниципального регионального и Российского уровней;	0 - 7	
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление материалов (планы работы, графики, справки, анализ работы, отчеты, расписание и т.д.).	0 - 10	
10.	Реализация программы «Здоровая школа или школа здоровья»	0 - 7	
11.	Высокий уровень организации и проведения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитательной работы. Результативность.	0 - 7	
12.	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки классных руководителей и педагогов доп. образования. Обобщение опыта работы кл. руководителей и педагогов доп. образования. Организация наставничества классных руководителей.	0 - 5	
13.	Наличие призовых мест в городских, региональных и др. конкурсах, смотрах, фестивалях членов кружков, секций, клубов.	0 - 10	

Заместитель директора по безопасности			
1.	Чёткость обеспечения пропускного режима школы. Наличие журнала. Системность его ведения	0 - 6	
2.	Обеспечение функционирования школы при возникновении ЧС	0 - 6	
3.	Высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС (График проведения занятий, тренировок приложить)	0 – 8	
4.	Обеспечение выполнения требований антитеррористической и пожарной безопасности, охраны труда; наличия наглядного оформления	0 - 10	
5.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы (температурный, световой режимы, режим подачи воды и т.д.). осуществление контроля	0 - 6	
6.	Системность в организации контроля противопожарной безопасности в арендуемых помещениях школы. Наличие актов проверок, их регулярность	0 - 5	
7.	Обеспечение контроля по охране труда и технике безопасности при проведении ремонтных работ. Наличие актов проверок (Приложить)	0 - 6	
8.	Высокий уровень организации устранения технических неполадок. Устранение недостатков, отмеченных в актах государственной инспекции (Пожнадзор, Роспотребнадзора, ОВД и т.д.)	0 - 6	
9.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся и сотрудников школы. Своевременность и качество оформления документов по случаям травматизма	0 - 8	
10.	Руководство отрядами ЮДП, ЮИДД. Результативность их участия в соревнованиях муниципального уровня.	0 - 8	
11.	Эффективность взаимодействия с внешними организациями. С кем? Когда? Результат взаимодействия	0 - 6	
12.	Организация и результативность проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и учителей.	0 - 6	
13.	Организация мед. осмотров работников школы, ведение документации по медицинскому страхованию, заполнение листов нетрудоспособности.	0 – 8	
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное предоставление материалов (планы работы, графики, справки, анализ работы, отчеты, расписание и т.д.).	0 - 6	

15.	Высокий уровень организации просветительской работы для родителей.	0 - 5	
-----	--	-------	--

Учитель-логопед, социальный педагог		Баллы	Сумма баллов
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	0-10	
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. Высокий уровень оказания социальной помощи и поддержки детям, находящимся в социально-опасном положении.	0-10	
3.	Эффективность работы с учащимися, находящимися под опекой, инвалидами, одаренными, учащимися из семей СОП	0-10	
4.	Снижение пропусков уроков учащихся, без уважительной причины	0-10	
5.	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений;	0-5	
6.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0-10	
7.	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому, логопедическому сопровождению учебно-воспитательного процесса;	0-5	
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, справок, планов работы и т.д.).	0-10	
9.	Высокая степень контактов с учителями и воспитателями, посещение занятий и уроков	0-5	
10.	Организация профориентационной работы с учащимися	0-5	
11.	Высокий уровень организации просветительской работы для родителей	0-5	
12.	Организация комплекса мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в школе и по месту жительства обучающихся. Взаимодействие со специалистами социальных служб	0-5	
13.	Организация различных видов социально ценной деятельности обучающихся. Организация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ, участие в их разработке	0-10	

Библиотекарь			Заведующая хозяйством
1.	Высокая читательская активность обучающихся	0 – 10	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы (температурный, световой режимы, режим подачи воды и т.д.)
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	0 – 10	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
3.	Участие в школьных и городских мероприятиях	0 – 10	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
4.	Оформление тематических выставок	0 – 10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).
5.	Выполнение плана работы библиотекаря	0 – 10	Высокий уровень взаимодействия с арендаторами школы
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка планов, отчетов и т.д.)	0 – 10	Образцовое состояние школьной территории
7.	Создание электронного банка данных библиотечного фонда	0 – 10	Высокий уровень организации устранения технических неполадок. Устранение недостатков, отмеченных в актах

			государственной инспекции (пожнадзор, санитарная служба)
8.	Своевременность и качество оформления заявки на комплектование библиотеки учебной литературой	0 – 10	Высокий уровень организации работ по своевременному ремонту школьной мебели. Соответствие школьного оборудования всем требованиям санитарных норм и норм безопасности
9.	Системность и качественное проведение мероприятий (обзоры литературы для учителей, учащихся и родителей, библиотечные уроки, праздники книги, литературные вечера, встречи с писателями и поэтами)	0 – 10	Своевременность оформления заявок и выписка счетов на приобретение необходимого школе оборудования, технических средств, хозяйственного и санитарного инвентаря и т.д.
10.	Участие в методической работе. Выступления на конференциях, семинарах, ГМО, ШМО, педагогических советах. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	0 – 10	Высокий уровень учёта, хранения и своевременность списания материальных средств с оформлением соответствующей документации

	Обсуживающий персонал	Баллы
1.	Проведение генеральных уборок; подготовка школы к новому учебному году	0-25
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	0-25
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	0-25
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-25