

Муниципальное казенное образовательное учреждение
«Федяшевская средняя общеобразовательная школа»
Ясногорского района Тульской области

Принято на общем собрании
работников
(протокол № 2 от 20.08.2014 г.).

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «Федяшевская СОШ»:
С.А. Шилова
Приказ № 45/1 от 20.08.2014г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам
муниципального казенного образовательного учреждения
«Федяшевская средняя общеобразовательная школа»
Ясногорского района Тульской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного образовательного учреждения «Федяшевская средняя общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области (далее – Положение), регламентирует порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного образовательного учреждения «Федяшевская средняя общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области (далее соответственно – Организация, работники).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об условиях оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Федяшевская средняя общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области (принято на общем собрании работников, протокол № 1 от 11.08.2014г; утверждено приказом МКОУ «Федяшевская СОШ» № 45 от 13.08.2014г).

1.3. Положение распространяется на Организацию независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Тульской области, Ясногорского района.

2. Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера

2.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с

детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.5. Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

2.6. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается приказом по Организации, в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Перечень и размеры выплат компенсационного характера:

<i>Виды работ</i>	<i>Размер выплаты в % от оклада</i>
1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
Сторожу за работу в ночное время	35
Работникам за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
Уборщикам служебных помещений за работу с моющими и дезинфицирующими средствами	10
Повару за работу у горячих плит	12
За вредные условия труда учителю химии	4% - 8 класс 8% - 9-11 классы
Учителю за вредные условия труда при практической работе на компьютерах	12

<i>Виды работ</i>	<i>Размер выплаты в % от оклада</i>
2. За работу не входящую в круг основных обязанностей работника	
<i>Учителям за проверку письменных работ в общеобразовательных учреждениях</i>	
в 1 - 4 классах	10%
по русскому языку, литературе, математике	10%
по иностранному языку, физике, химии	5%
за заведование оборудованными учебными кабинетами	10%
за заведование учебной мастерской	10%
Учителю за увеличение объема выполняемой работы в условиях малокомплектной школы (1-4 классы)	до 45%
Учителям за работу с детьми из социально неблагополучных семей	до 10%
Уполномоченному по охране труда	20 % от должностного оклада (на основании трехстороннего соглашения главы муниципального образования Ясногорский район, начальника Управления по образованию, культуре и молодежной политике и председателя районной профсоюзной организации педагогических работников).
Работникам образования, награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»	в соответствии с законодательством РФ
Учителю, ответственному за организацию горячего питания	до 20%
Учителю за работу администратором в Регистре качества образования Тульской области	до 25%
Учителю за работу по организации и контролю за учебно-воспитательным процессом	25 %
Учителю за ведение делопроизводства	20%
Учителю за обслуживание школьного сайта	до 25%
Учителю за работу с библиотечным фондом учебников	до 25%
Учителям за участие в подготовке и проведении государственной (итоговой) аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования, с участием территориальной экзаменационной комиссии	до 20%
за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются
3. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	

<i>Виды работ</i>	<i>Размер выплаты в % от оклада</i>
Классный руководитель	Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за счет средств федерального бюджета, размер вознаграждения осуществляется пропорционально численности обучающихся.
4. Другие выплаты и доплаты в соответствии с трудовым законодательством	
Работникам школы за интенсивность и напряженность выполняемых работ	до 40%
Работникам школы за расширение круга обязанностей	до 40%
Работникам школы за сложность выполняемой работы	до 40%

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты: премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); премия за качество выполняемой работы; премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по стимулированию работников, созданной в Организации, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Организации, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

3.3. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Размер выплат стимулирующего характера, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива. Размер выплаты определяется в индивидуальном порядке. Выплаты стимулирующего характера начисляются в определенном процентном соотношении к должностному окладу. Возможно установление выплат в твердом суммовом выражении. Размеры выплат работникам определяются в зависимости от степени повышения личных результатов по сравнению с теми, которые характерны для большинства работников (с применением бально-рейтинговой системы оценки деятельности работников, если это возможно).

3.6. Механизм распределения выплат стимулирующего характера, механизм рейтинговой оценки и содержание оценочных листов (**приложение № 1**) определяется комиссией по стимулированию работников школы, обсуждается на общем собрании работников и, с учетом внесенных поправок, утверждается директором.

3.7. Рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисляемых работнику за достижения по различным показателям. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Весомость каждого показателя определяется коэффициентом, выраженным в баллах.

3.8. До 19 числа последнего месяца каждой четверти учебного года каждый работник производит самооценку продуктивности деятельности за отработанные месяцы и вносит ее в оценочные листы.

3.9. Оценочные листы, сданные после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

3.10. Ответственность за достоверность сведений, представленных в оценочных листах, несут работники, осуществляющие заполнение оценочных листов по результатам самооценки и заместитель директора либо заведующий хозяйством, отвечающий за соответствующее направление деятельности.

3.11. Контроль достоверности и своевременности подачи сведений для проведения рейтинговой оценки осуществляется заместителем директора либо заведующим хозяйством, отвечающим за соответствующее направление деятельности.

3.12. На основании полученных исходных данных осуществляется рейтинговая оценка по критериям, представленным в оценочных листах. Подведение итогов и распределение работников по позициям рейтинга осуществляет комиссия по стимулированию работников школы. Стоимость каждого балла в денежном эквиваленте определяется комиссией по стимулированию работников школы в зависимости от имеющегося объема бюджетных ассигнований и степени значимости конкретного показателя для Организации.

3.13. В случае невозможности использования бально-рейтинговой системы оценки

деятельности работников по объективным причинам, механизм распределения выплат стимулирующего характера определяется комиссией по стимулированию работников школы индивидуально в каждом конкретном случае.

4. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке

4.1. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

4.2. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

4.3. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

4.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по стимулированию работников.

4.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

4.6. Механизм определения персонального повышающего коэффициента работникам аналогичен механизму распределения выплат стимулирующего характера.

5. Заключительные положения

5.1. Право инициативы по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера предоставляется директору школы, заместителям директора, членам комиссии по стимулированию работников школы.

3.7. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера оформляется приказом директора школы.

5.3. Контроль за правильным и объективным практическим применением Положения осуществляет комиссия по стимулированию работников школы.

5.4. Комиссия по стимулированию работников школы имеет право вносить изменения в Положение, не противоречащие действующему законодательству.

5.5. При возникновении конфликтов при назначении различных видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, спорные вопросы решаются на общем собрании работников школы.

5.6. Снятие (уменьшение размера) выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплат;

- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;

- изменение условий работы, за которую были определены выплаты;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении выплат;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или другого работника школы.

Приложение №1 (оценочные листы)

к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного образовательного учреждения «Федяшевская средняя общеобразовательная школа» Ясногорского района Тульской области

Оценочные листы содержат показатели выплат стимулирующего характера (в том числе - выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке) в соответствии со следующими группами должностей работников образовательного учреждения:

- Оценочный лист № 1 - все педагогические работники;
- Оценочный лист № 2 - классные руководители;
- Оценочный лист № 3 - сторож
- Оценочный лист № 4 - повар
- Оценочный лист № 5 – рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания
- Оценочный лист № 6 – уборщик служебных помещений

Стоимость одного балла определяется делением общей суммы стимулирующей части оплаты труда за месяц на общее количество баллов, установленных на основании листов самооценки решением комиссии по стимулированию работников.

Оценочный лист №1 (для всех педагогических работников)

<i>Критерии</i>	<i>Разъяснение</i>	<i>Баллы</i>
Результативность и качество обученности	Результативность 90 – 100 %	2
	Качество обученности 90 – 100 %	3
	Качество обученности 70 – 89 %	2
	Качество обученности 50 – 69 %	1
	Успешность итоговой аттестации	1
Примечание: качество обученности по итогам работы в 1 классе оценивается по результатам итоговой диагностики («высокий уровень»).		
Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся, контроль и эффективность учебной деятельности (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации обучающихся, по подготовке и результативности ГИА выпускников 9 класса).		3
Работа со слабоуспевающими учащимися.		1-3
Систематическое привлечение обучающихся к участию в предметных олимпиадах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня; наличие победителей и призеров	Систематическое привлечение обучающихся к участию в предметных олимпиадах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня: от 3 до 5 мероприятий в год или от 2 до 5 мероприятий в течение двух и более лет;	1
	более 5 мероприятий в год	2
	Наличие победителей и призеров:	
	1 победитель (призер)	2
	2 – 4 победителя (призера)	3
5 – 7 победителей (призеров)	4	

	8 – 9 победителей (призеров) 10 и более победителей (призеров)	2 6
Использование информационно-коммуникативных технологий	Активное использование сети Интернет в образовательных целях Применение ИКТ на уроках и во внеурочной деятельности по предмету	1 1-6
Самообразование	Своевременность прохождения курсов по основной должности (по предмету) Внеочередные курсы (за прошлый учебный год) Активное участие во внешкольных мероприятиях, связанных с самообразованием, и др. (за прошлый учебный год)	по 2 1
Участие в подготовке и проведении государственной (итоговой) аттестации обучающихся, освоивших образовательные программы основного общего образования, с участием территориальной экзаменационной комиссии	Организатор в аудитории	3
Наличие научно-методических разработок, публикаций		1-5
Система внеклассной работы по предмету с обучающимися		1-3
Проведение мастер-класс, открытых уроков, мероприятий		1-5
Качественная организация работы с обучающимися, оказавшимися в социально опасной ситуации		1-5
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов)	За своевременное ведение и предоставление всей отчетной документации	1
Подготовка и проведение внеклассных мероприятий для начальных классов, общешкольных мероприятий, школьного тура олимпиад.	За каждое внеурочное мероприятие	1
Участие педагога в методической работе на уровне школы (выступление на совещаниях, педсоветах, открытые уроки, участие в профессиональных конкурсах)	За каждое мероприятие, выступление, за участие в профессиональном конкурсе, за победу в конкурсе	1 2 3-5
Участие педагога в методической работе на уровне района (в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях, педчтениях)	За выступления на районном уровне	2-3
Участие в инновационной деятельности (разработка программ, работа в творческих группах)	После представленного результата работы	1-3
Подготовка учащихся к районным конкурсам	За каждый конкурс после сдачи конкурсной работы или выступления, в зависимости от кол-ва	1-3

	детей и сложности	
Призовые места, занятые учащимися в районных и областных конкурсах, олимпиадах: индивидуальные Групповые	Дополнительно к предыдущему пункту: В зависимости от сложности конкурса: рисунки, предметные олимпиады командные конкурсы	2 5 3-5
Использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе	Наличие в кабинете компьютера, ЭОР	2-3
Качественная подготовка кабинета к учебному году, выполнение ремонтных работ.	По итогам приемки школы	1-5
Эффективная работа по развитию пространственной среды кабинетов и групп, пополнению дидактического материала	По итогам смотра	1-5
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы у обучающихся, родителей, общественности		2-10
Работа с органами ученического самоуправления	Организация работы совета физоргов, библиотекарей	1
Подготовка и проведение итоговой аттестации (ГИА)	В 3-4 четверти (за проведение консультаций, разработку билетов) и по итогам ГИА	1-5
Учеба на краткосрочных (1-3 дн.) семинарах с отрывом от работы. Прохождение курсовой подготовки(72ч)		1-2 3
Образцовое содержание кабинета, выполнение требований САНПиН, ОТ, ТБ	При отсутствии замечаний ежемесячно	1-3
Качественная организация дежурства по школе и столовой		1-2
Выполнение важных (срочных) работ	Руководство лагерем, разработка нормативной документации....	1-10
Личное участие педагога в общешкольных делах (подготовка мероприятия, роль в сценарии, написание сценария, соревнование, концерт, работа в выборных органах, рабочих группах и т.д.)		1-5
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей (законных представителей)		5

**Оценочный лист № 2
(для классных руководителей)**

<i>Критерии</i>	<i>Разъяснение</i>	<i>Баллы</i>
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, своевременные и качественные планирование и анализ	Ежемесячно -1б, за Сентябрь, май – 3, по итогам проверки Дневников, личных дел – 2-3	1-3

воспитательной работы)		
Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	По итогам четверти	1-3
Отсутствие неуспевающих учащихся	По итогам четверти	3
Занятость учащихся в системе дополнительного образования школы	40-50%уч-ся -1б, до 80% - 2 б, 100% -3 б.	1-3
Работа над социальными проектами, участие в благотворительных акциях. Качественная уборка территории, зоны трудового действия	За каждое дело	1-3
Вовлечение родителей в УВП	Проведение мероприятий с участием родителей	1-2
Эффективная индивидуальная работа с обучающимися и семьями, состоящими на учете в ОДН, ТКДН, на внутришкольном учете.	Положительная динамика снижения % учащихся или отсутствие учащихся, состоящих на учёте КДН и ЗД, ОДН, ВШУ	1-3
Организация каникулярного отдыха обучающихся.	За каждое мероприятие в каникулы	1-3
Посещение семей учащихся.		1-3
Организация индивидуальной работы с учащимися и их родителями (законными представителями).	Привлечение родителей к оказанию помощи школе	1-3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей (законных представителей)		5

**Оценочный лист № 3
(для сторожа)**

<i>Критерии</i>	<i>Разъяснения</i>	<i>Баллы</i>
Высокая организация охраны объектов учреждения.	Отсутствие случаев кражи, битья окон	3
	Содержание территории, служебного помещения в порядке.	1
	Регулярный обход территории школы	1
Соблюдение пропускного режима в ночное время	Без замечаний	2
Соблюдение правил пожарной безопасности	Без замечаний	1
Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению зданий	Оперативность реагирования	3
	Устранение аварийных ситуаций без привлечения специалистов	10
Сокращение неэффективных расходов	Экономия потребления электроэнергии, воды	2
Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуации.	Отсутствие	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, соблюдение техники безопасности и охраны труда.	Нет нарушений	2

**Оценочный лист № 4
(для повара)**

Критерии	Разъяснения	Баллы
Разработка меню, соответствующего требованиям СанПиН	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	3
Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами СанПиН		3
Безупречное выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2
Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2
Безупречное соблюдение правил личной гигиены		1
Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания		1
Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей (законных представителей) и учащихся	Отсутствие	2
Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом школы, доброкачественного приготовления пищи		2
Отсутствие вспышек заболеваний по вине работников столовой	Отсутствие	2
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, соблюдение техники безопасности и охраны труда.	Нет нарушений	2
Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	3

**Оценочный лист № 5
(для рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания)**

Критерии	Разъяснения	Баллы
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и электробезопасности	Отсутствие	1
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности		1
Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети		1

Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочих		2
Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей		2
Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины		1
Своевременная и качественная уборка служебных помещений		1
Оперативность выполнения заявок сотрудников		3
Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей		2

**Оценочный лист № 6
(для уборщика служебных помещений)**

Критерии	Разъяснения	Баллы
Своевременная и качественная уборка служебных помещений	Содержание помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы учреждения	2
Своевременный мелкий ремонт на закреплённых участках школьных помещений		3
Сохранность инвентаря		1
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности		2
Участие в озеленении помещений и территории школы		3
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	Отсутствие	1
Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	Отсутствие	1
Расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	3
Сокращение неэффективных расходов	Экономия потребления электроэнергии, воды	2

тронувано
промувано
и скрпено
негативо 12
(западуант)



Директор Инст
Душан Тод