

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ШКОЛА № 36 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА»  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА»)**

**ПРИНЯТО**

решением педагогического совета  
ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА»  
протокол № 1 от 15.07.2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ «ШКОЛА № 36  
Г.О. ГОРЛОВКА»

\_\_\_\_\_  
Ю.Ю. Яковлева  
Приказ от 15.07.2024 № 96

**СОГЛАСОВАНО**

председателем профсоюзного комитета  
ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА»  
\_\_\_\_\_  
О.Ю. Жданова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ НАЧИСЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ «ШКОЛА № 36 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА»  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА»)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам в ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ШКОЛА № 36 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРЛОВКА» ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ (ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА») (далее – Положение) предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129-158 Трудового кодекса РФ, Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» и иных нормативно-правовых актов.

**2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении (услуг) работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

2.2. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается соответствующей комиссией с участием представительного органа работников.

2.3. В расчет заработной платы входят:

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год,
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплата за качество выполняемых работ.

2.4. При расчете заработной платы не учитываются:

- единовременные премии к праздничным дням, к юбилейным датам работника,
- единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

### **3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

3.3. Допускается увеличение размера ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику.

3.4. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего) за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в размере от 0% до 100% в соответствии с критериями (Приложение №1).

3.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливаются за:

- за высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации;

3.6. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работникам ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» производится на основании приказа директора.

3.7. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- неквалифицированная подготовка документов (до 15%);
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений (до 10%);
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (до 5%);
- несоблюдение трудовой дисциплины (до 20%);

3.8. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

### **4. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №2).

4.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.3. Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

4.4. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.5. Инструменты оценки деятельности (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» и отдельных категорий работников.

4.6. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентах от должностного оклада (оклада) по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы. и не может превышать 100% должностного оклада (оклада) работника.

4.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации.

4.8. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

4.9. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией из числа представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек.

4.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами.

4.11. На основании протокола заседания Комиссии директор ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» издает приказ о назначении размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

## **5. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ УСЛУГ (РАБОТ)**

5.1. За качество выполняемых работ в ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

5.2. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.3. Выплата премии за особые достижения работникам ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» производится на основании приказа директора.

## **6. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ, ГОД.**

6.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

6.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании приказа директора ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА».

6.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год – не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

6.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по таблице учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

6.5. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

6.6. Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

6.7. Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год:

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, определенные настоящим Положением в дальнейшем, могут быть изменены с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения в связи с изменением фонда оплаты труда работников организации, изменением штатного расписания, и по иным основаниям в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Выплаты за качество выполняемой работы осуществляется заместителям руководителя, педагогическим и прочим непедагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности работника организации.

4.3. Специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Диапазон размера стимулирующих выплат работникам организации **0-100%**. ежемесячно.

4.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора учреждения.

4.6. С момента внесения изменений и дополнений предыдущая редакция Положения теряет силу.

4.7. С текстом настоящего Положения все работники ознакомляются под подпись.

**1. Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы специалиста в сфере закупок**

<i>Направления</i>	<i>целевые показатели</i>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. За качество выполняемой работы</b>	Исполнение муниципального задания от 99,0%	<b>10</b>
	Исполнение плана ФХД от 95%	<b>10</b>
	Отсутствие предписаний, штрафов по результатам проверок,	<b>10</b>
	Наличие информационного наполнения сайта	<b>5</b>
	Доля закупок, размещенных у субъектов малого предпринимательства от 78,5%	<b>10</b>
	Увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (от 10 и более)	<b>10</b>
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	<b>10</b>
	Привлечение и освоение дополнительных средств свыше 2млн. руб.	<b>10</b>
	Тиражирование юридических и правовых документов по запросам работников	<b>10</b>
<b>2. За интенсивность труда и высокие результаты работы (высокую результативность)</b>	За интенсивность труда, связанную с большим объемом работ	<b>20</b>
	Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	<b>10</b>

**2. Критерии за интенсивности и высокие результаты работы прочих специалистов, служащих и технического персонала**

<b>Показатели</b>	<b>% от должностного оклада</b>
1. Интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	<b>20</b>
2. Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	<b>10</b>
2.1. Отсутствие замечаний по итогам проверок	<b>5</b>
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации	<b>10</b>
<b>4. Дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности:</b>	
4.1. Тиражирование документов по запросам работников	<b>10</b>
4.2. Подготовка срочной информации по запросам сторонних организаций	<b>10</b>

**1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя, работа которых связана с образовательной деятельностью**

<b>Заместитель директора</b>		
<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>% от должностного оклада</b>
<b>1. Создание организационных условий для образовательной деятельности</b>	1.1. Отсутствие замечаний по приемке школы	<b>5</b>
	1.2. Создание условий для проведения ГИА на базе школы	<b>5</b>
	1.3. Организация и эффективная реализация целевых программ	<b>10</b>
	1.4. Осуществление сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями города	<b>5</b>
	1.5. Обеспечение выполнения модельного стандарта оснащения учебных кабинетов на 90-100%	<b>5</b>
	1.6. Обеспечение результатов ГИА выше среднего по городу по обязательным и профильным предметам	<b>10</b>
	1.7. Эффективная организация обучения по адаптированным программам	<b>5</b>
<b>2. Информационная открытость образовательного учреждения</b>	1. Обеспечение информационного наполнение сайта школы от 90 до 100% от 75 до 89 %	<b>5</b>
	2.2. Организация мероприятий для родителей и общественности, способствующих информационной открытости и повышению рейтинга образовательного учреждения	<b>3</b> <b>5</b>
<b>3. Развитие кадрового потенциала</b>	3.1. Повышение методического и квалификационного уровня педагогов (в сравнении с прошлым годом на основании аналитических справок)	<b>5</b>
	3.2. Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	<b>5</b>
	3.3. Результативное участие педагогов в конкурсе «Педагог года»	<b>5</b>
	3.4. Диссеминация опыта образовательной деятельности (РМЦ, пилотная площадка)	<b>5</b>
	3.5. Наличие форсайт-центра, стажерской площадки	<b>5</b> <b>5</b>
	3.6. Работа в качестве руководителя ППЭ	<b>5</b>
	3.7. Доля педагогов, прошедших независимую экспертизу профессиональной компетенции свыше 2%	<b>5</b> <b>5</b>
	3.8. Применение педагогами цифровых образовательных платформ (охват обучающихся свыше 30% )	<b>5</b>

<p><b>4. Обеспечение результативности образовательной деятельности</b></p>	<p>4.1.Наличие индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся (не менее 10%)  4.2.Отсутствие обучающихся выпускных классов, не получивших аттестат из числа допущенных  4.3.Повышение качества обучения по курируемым предметам (по сравнению с прошлым годом)  4.4. Наличие призеров и победителей Всероссийских олимпиад, конференции «Шаг в будущее», конкурсов социальных проектов,  4.5. Снижение количества обучающихся, состоящих на разного рода учетах</p>	<p><b>5</b> <b>5</b> <b>5</b> <b>0,5</b> за каждого (не более 10) <b>5</b></p>
<p><b>5.Обеспечение социализации и досуговой занятости обучающихся</b></p>	<p>5.1 Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в РДШ более 30%.  5.2 Наличие и функционирование отряда Юнармия  5.3. Эффективная организация летнего отдыха обучающихся.  5.4.Организация досуговой занятости обучающихся в организациях дополнительного образования свыше 50%.  5.5. Реализация проекта «Билет в будущее» (охват детей не менее 10%)</p>	<p><b>5</b> <b>5</b> <b>5</b> <b>5</b> <b>5</b></p>
<p><b>6. Реализация программ по сохранению здоровья и развитию обучающихся</b></p>	<p>6.1.Увеличение или сохранение показателей обучающихся с 1-2 группами здоровья  6.3. Снижение уровня травматизма (по результатам анализа)  6.4. Динамика среднего показателя по заболеваемости ниже среднего по городу  6.5. Эффективная организация питания школьников</p>	<p><b>5</b> <b>5</b> <b>5</b> <b>5</b></p>
<p><b>7.Уровень коммуникативной и исполнительской культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителям и обучающихся)</b></p>	<p>7.1. Положительная динамика общественной оценки образовательной деятельности школы по результатам мониторинга</p>	<p><b>10</b></p>

**2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА» (учителя)**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
<b>1. Динамика образовательных результатов (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>	1.1. Результаты ГИА равны или выше среднегородских математика, русский предметы по выбору	<b>10 7</b>
<b>2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности по предмету и внеучебной деятельности</b>	2.1. Привлечение обучающихся к исследовательской деятельности в очных конкурсах. 2.2. Доля детей, привлеченных к проектной деятельности в рамках ФГОС от 10 учеников (при наличии образовательных проектов в методической копилке)	<b>2  2</b>
<b>3. Результативность методической и инновационной деятельности педагога</b>	3.1. Представление результатов инновационной, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня, деятельность в режиме пилотной площадки). Осуществление наставничества, диссеминация опыта 3.2. Разработка авторских образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха. 3.3. Участие учителей в независимой экспертизе	<b>2  2  3  2</b>
<b>4. Инновационная образовательная деятельность в рамках национальных проектов</b>	4.1. Изменение содержания предмета труд, информатика и др. 4.2. Работа по индивидуальным образовательным маршрутам не менее 1 четверти 4.3. Обеспечение сетевого обучения	<b>3  2  2</b>
<b>5. Успешность учителя по предмету во внеурочной работе, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя</b>	5.1 Организация групп углубленного обучения, Школы будущего первоклассника	<b>2  3</b>

<b>6. Организация воспитательной деятельности</b>	6.1. Организация участия класса в РДШ, волонтерство, реализованный социальный проект. 6.3 Обеспечение досуговой занятости в организациях дополнительного образования не менее 30% обучающихся 6.4 Сопровождение и наставничество обучающегося	<b>2</b> <b>2</b> <b>1 (за каждого)</b>
<b>7. Результативность собственной педагогической деятельности</b>	7.1. Участие в профессиональных конкурсах всероссийского регионального муниципального уровней (не дистанционных) 7.2. Участие в проведении городских образовательных мероприятий (эксперты, судьи, члены комиссий) 7.3. Организация и проведение общешкольных образовательных мероприятий (открытые уроки)	<b>10</b> <b>8</b> <b>5</b> <b>2 (не более 4 баллов)</b> <b>2</b>
<b>8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>	8.1. Привлечение обучающихся к сдаче ГТО не менее 20% (для учителей физической культуры, преподавателя ОБЗР) 8.2. Личное участие в сдаче ГТО. 8.3. Организация для обучающихся спортивно-массовых мероприятий	<b>2</b> <b>2</b> <b>2</b>
<b>9. Реализация проекта «Успех каждого ребенка»</b>	9.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся: на муниципальном уровне на региональном уровне (подготовка к олимпиадам, конкурсам). 9.2. Применение современных информационных технологий в образовательном процессе (работа на образовательных платформах Учи.ру и др. не менее 30% обучающихся)	<b>2</b> <b>3</b> <b>3</b>
<b>10. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</b>	10.1. Обучение по адаптивным программам 10.2. Положительная динамика адаптации 1 классов	<b>2</b> <b>5</b>

**3. Показатели и критерии эффективности деятельности  
прочих педагогических работников ГБОУ «ШКОЛА № 36 Г.О. ГОРЛОВКА»  
( педагоги- психологи, педагоги – организаторы, социальные педагоги, педагоги  
доп. образования, библиотекари)**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	% от должностного оклада
<b>1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>	1.1. Положительная динамика профилактической, коррекционной и логопедической и воспитательной работы (для специалистов) 1.2. Положительная динамика адаптационной работы	<b>5</b>  <b>5</b>
<b>2.Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога</b>	2.1. Представление результатов методической, инновационной, экспериментальной деятельности педагога на мероприятиях муниципального регионального уровней. Осуществление наставничества. 2.2. Разработка авторских образовательных программ, проектов, программ летнего отдыха	<b>2</b>  <b>2</b>  <b>3</b>
<b>3. Успешность специалиста по консультационной поддержке участников образовательного процесса</b>	3.1. Доля обучающихся, получивших индивидуальную консультационную и коррекционную поддержку не менее 2% 3.2. Доля родителей, получивших консультационную и коррекционную поддержку не менее 2%	<b>2</b>  <b>2</b>
<b>4. Организация воспитательной деятельности</b>	4.1. Подготовленный и реализованный социальный проект 4.2. Сохранение контингента групп (для педагогов доп. образования) 4.3. Снижение числа обучающихся, состоящих на профилактическом учете	<b>5</b>  <b>3</b>  <b>3</b>
<b>5.Результативность собственной педагогической деятельности</b>	5.1. Участие в профессиональных конкурсах всероссийских, региональных, муниципальных (не дистанционных ). 5.2. Участие в организации городских образовательных мероприятиях (эксперты, судьи, члены комиссий) 5.3. Организация и проведение общешкольных образовательных мероприятий (открытые мероприятия, конкурсы)	<b>10</b> <b>8</b> <b>5</b>  <b>2 (не более 4)</b>  <b>2</b>

<b>6. Обеспечение качественного образования</b>	6.1. Участие в реализации программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных обучающихся	<b>2</b>
	6.2. Привлечение к творческим и спортивным конкурсам не менее 50 % от общего числа зачисленных в объединение	<b>3</b>
<b>7. Создание условий для</b>	7.1. Привлечение обучающихся к сдаче норм ГТО	<b>2</b>
	7.2. Личное участие в соревнованиях и сдаче	<b>2</b>
<b>сохранения здоровья обучающихся</b>	норм ГТО 7.3. Реализация адаптивных программ	<b>3</b>

**4. Показатели и критерии качества выполняемой работы, интенсивность труда и высокие результаты работы (высокую результативность) заведующего хозяйством**

Заведующий хозяйством		
Показатели		% от должностного оклада
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства (отсутствие предписаний).	<b>10</b>
2.	Исполнение плана ФХД свыше 95%	<b>10</b>
3.	Привлечение и эффективное освоение дополнительных средств не менее 2 млн. рублей.	<b>10</b>
4.	Создание безбарьерной среды	<b>10</b>
5.	Обеспечение экономии материальных ресурсов.	<b>10</b>
6.	Эффективное исполнение целевых программ	<b>10</b>
7.	Создание новых элементов инфраструктуры	<b>10</b>
8.	Обеспечение целостности материального фонда	<b>10</b>
9.	За интенсивность	<b>10</b>
10.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	<b>10</b>





