

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета
КГКОУ ШИ № 14

В.Н. Григорьева

«29» декабря 2023 г.



Директор КГКОУ ШИ № 14

Е.Н. Лущикова

Приказ от «29» декабря 2023 г.

№ 172 – Д.



Положение
об установлении выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 14»

1. Общие положения

Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 14» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края» (с изменениями и дополнениями);

Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края»;

Приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 года № 31 «Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организации подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края»;

коллективным договором.

1.1. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за классность, премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) работникам краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 14» (далее - Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с видами выплат стимулирующего характера.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, назначаются:

комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее — Комиссия).

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;

- назначение стимулирующих выплат:

за качество выполняемых работ,

за классность;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.4. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников КГКОУ ШИ 14 на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.5. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.6. Выплата за классность водителю устанавливается в размере: 1 класс – 25%, 2 класс – 10%.

2.7. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются:

- в баллах, переведенных в денежное выражение.

В Учреждении устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

2.10. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок (с января по март; с апреля по август; с сентября по октябрь; с ноября по декабрь), но не более одного года.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения назначаются по основной должности.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяться полностью при:

▪ невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;

- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Учреждения.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

2.16. Периодичность заседания комиссии 1 раз в четверть, до 20 числа месяца, следующей четверти.

Приложение № 1
к Положению об установлении выплат
стимулирующего характера работникам
КГКОУ ШИ 14 от «29» декабря 2013 г.

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для заместителя директора по УВР**

	Показатель (составляющие)	баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение плана внутришкольного контроля.	3	Экспертная оценка	1 раз в год
2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	2	Экспертная оценка	1 раз в год
3.	Качественная организация работы педагогического совета, методических объединений учителей, органов ученического самоуправления и т. д.).	2	Экспертная оценка	1 раз в год
4.	Качественная организация работы ГПД.	2	Экспертная оценка	1 раз в четверть
5.	Участие педагогов в организации профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня: На уровне организации Муниципальный уровень - Краевой уровень - Всероссийский уровень -	9 1 2 3 3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть 1 раз в полугодие
6.	Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления педагогов в средствах массовой информации	1	Наличие изданных публикации в издания, размещенных на различных сайтах	1 раз в четверть
7.	Охват детей внеурочной деятельностью в других организациях: до 30 % от всего количества детей - свыше 30% от всего количества детей -	5 2 3		1 раз в четверть
8.	Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах: Муниципальный уровень - Краевой уровень - Всероссийский (международный) уровень -	5 1 2 2	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть 1 раз в полугодие
9.	Наличие призеров и победителей смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад: Муниципальный уровень - Краевой уровень - Всероссийский (международный) уровень -	5 1 2 2	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть 1 раз в полугодие
10.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов.	2		1 раз в четверть
11.	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращение граждан, эффективность решения организационных конфликтов	2		1 раз в полугодие
12.	Укрепление и сохранение учебно-материальной базы, эстетическое оформление школы.	3		1 раз в полугодие
13.	Качественный состав педагогических кадров.	1		1 раз в год
	Максимальное количество баллов	40		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для заместителя директора по воспитательной работе**

	Показатель (составляющие)	баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение плана воспитательной работы.	3	Экспертная оценка	1 раз в год
2.	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса.	3		1 раз в полугодие
3.	Качественная организация работы методических объединений, педагогического совета и т.д.	2		1 раз в год
4.	Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления педагогов в средствах массовой информации	1	Наличие изданных публикации в издания, размещенных на различных сайтах	1 раз в четверть
5.	Участие педагогов в организации профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня: На уровне организации Муниципальный уровень - Краевой уровень - Всероссийский уровень -	9 1 2 3 3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть 1 раз в полугодие
6.	Охват детей внеурочной деятельностью в других организациях: до 30 % от всего количества детей - свыше 30% от всего количества детей -	5 2 3		1 раз в четверть
7.	Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах: Муниципальный уровень - Краевой уровень - Всероссийский (международный) уровень -	5 1 2 2	По итогам отчетов	1 раз в четверть 1 раз в полугодие
8.	Наличие призеров и победителей смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад: Муниципальный уровень - Краевой уровень - Всероссийский (международный) уровень -	5 1 2 2	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть 1 раз в полугодие
9.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов.	2		1 раз в четверть
10.	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращение граждан, эффективность решения организационных конфликтов.	2		1 раз в полугодие
11.	Укрепление и сохранение учебно-материальной базы, эстетическое оформление учреждения.	4	Экспертная оценка	1 раз в полугодие
12.	Качественный состав педагогических кадров.	1		1 раз в год
	Максимальное количество баллов	40		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
заместителя директора по административно- хозяйственной работе**

	Показатель (составляющие)	баллы	Метод измерения	Период действия
1	Исполнительская дисциплина	5	нарушает или нет	1 раз в четверть
2	Наличие/ отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, граждан, уровень решений конфликтных ситуаций	4	имеются или нет	1 раз в четверть
3	Укрепление, сохранение материально-технической базы (контроль)	5		1 раз в четверть
4	Качественное ведение документации, подготовки отчетов	4	правильность, точность ведения	1 раз в четверть
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	5	имеются или нет	1 раз в полгода
6	Оперативное реагирование на устранение технических неполадок учреждения, выполнение предписаний	4	Быстро реагирует или нет	1 раз в четверть
7	Содержание зданий и помещений в соответствии с СанПиНом и ППБ	4	содержится или нет	1 раз в четверть
8	Отсутствие замечаний по учету имущества (итоги инвентаризации)	5	имеются или нет	1 раз в год
9	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб	4		1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	40		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
начальника службы охраны и безопасности учреждения**

	Показатель (составляющие)	баллы	Метод измерения	Период действия
1	Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, граждан, уровень решений конфликтных ситуаций	5	имеются или нет	1 раз в четверть
2	Профилактическая работа с учащимися (беседы, проведение мероприятий по ОБЖ и т.п.)	5	Справка	1 раз в четверть
3	Качественное ведение документации, подготовки отчетов	5	правильность, точность ведения	1 раз в четверть
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	5	имеются или нет	2 раза в год
5	Оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения	5		1 раз в четверть
6	Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб	5		1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для учителей**

	Показатель (составляющие)	баллы	Метод измерения	Период действия
Результативность педагогической деятельности				
1.	Общие показатели успеваемости и качество знаний учащихся по результатам аттестации.	3	Динамика результатов от уровня прошлого года.	1 раз в год;
Результативность инновационного потенциала				
2.	Представление проектов	2	Использует/не использует	1 раз в год
Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта				
3.	Выступления на педагогических советах, методических объединениях, проведение открытых уроков, мастер-классов.	4	Активное участие в мероприятиях, наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть
4.	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня. Публикации на различных сайтах, изданиях	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
5.	Публикации материалов на школьном сайте.	2		1 раз в четверть
Работа с детьми				
6.	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах разного уровня (кроме классов для обучающихся с ТМНР)	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
6.1	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах разного уровня (для классов для обучающихся с ТМНР)	4		
7.	Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей, олимпиад (кроме классов для обучающихся с ТМНР)	1	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
8.	Внеклассная работа по предмету : -предметные недели, тематические акции, выставки, спортивные мероприятия.	3	Проводит/не проводит	1 раз в год
Внеурочная деятельность учителя				
9.	Организация и/или личное участие в массовых общешкольных мероприятиях (1 сентября, День здоровья, Новый год, общешкольные родительские собрания и др., выполнение заявок для школы)	2		1 раз в год
10.	Ремонтные работы в кабинетах	2	Справка	1 раз в год

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для учителей-логопедов и учителей -дефектологов**

№	Показатели	Баллы	Метод измерения	Период действия
Результативность педагогической деятельности				
1	Наличие положительной динамики числа обучающихся с исправленными отклонениями	3	Динамика результатов от уровня прошлого года	1 раз в год
Результативность инновационного потенциала				
2	Проектная деятельность	2	Имеется или нет	1 раз в год
Работа по обобщению и трансляции собственного педагогического опыта				
3	Представление своего опыта: Выступления на школьных МО, педсоветах, родительских собраний; проведение открытых занятий.	4	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть
4	Участие в конкурсах, фестивалях различного уровня; публикации на различных сайтах	3	Наличие подтверждающих документов, ссылок в сети ИНТЕРНЕТ	1 раз в полугодие
5	Публикация материалов на школьном сайте	2	Наличие материала на сайте	1 раз в четверть
6	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах разного уровня (для ТМНР зачитывается школьный уровень)	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
7	Наличие призеров и победителей в конкурсах, фестивалях, олимпиадах	1	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
8	Внеклассная работа по предмету (предметные недели)	3	Проводит/не проводит	1 раз в год
9	Личное участие в массовых общешкольных мероприятиях	2	Справка	1 раз в год
Деятельность учителя как ответственного за кабинет				
10	Ремонтные работы в кабинете	2	Наличие акта сдачи	1 раз в год
	Максимальное количество баллов	25		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для педагога-психолога**

	Показатели	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Проектная деятельность	2	Имеется или нет	1 раз в год
2.	Организация и проведение тематических недель	3	Проводит/не проводит	1 раз в год
3	Организация и проведение акций	3	Проводит/не проводит	1 раз в полугодие
4.	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня. Публикации на различных сайтах, изданиях.	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть.
5.	Выступление на педагогических советах, методических объединениях, проведение открытых занятий, мастер-классов	4	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть
6.	Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах разного уровня.	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
7.	Наличие призов и победителей конкурсов, фестивалей.	1	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
8.	Публикации материалов на школьном сайте.	2	Публикуется /не публикуется	1 раз в четверть
9.	Организация и/или личное участие в общешкольных мероприятиях.	2	Справка	1 раз в год
10.	Ремонтные работы в кабинете	2		1 раз в год
	Максимальное количество баллов	25		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для воспитателя (ГПД), тьютора**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
Результативность инновационного потенциала				
1.	Использование современных педагогических технологий: - презентация проектов, проведение акций	3	Использует/ не использует	1 раз в полугодие
2.	Наличие положительных отзывов родителей	3		1 раз в полугодие
Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта				
3.	Представление своего опыта - участие в педсоветах; проведение мастер-классов; выступления на МО;	4	Активное участие мероприятий, наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
4.	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня, публикации статей и т.п. в изданиях на различных сайтах.	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
5.	Публикация материалов на школьном сайте	2	Наличие/отсутствие	1 раз в четверть
Работа с детьми				
6.	Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, выставках разного уровня	4	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
Деятельность воспитателя как ответственного за группу				
7.	Разработка, изготовление дидактического материала.	2	Наличие/отсутствие	1 раз в четверть
8.	Личное участие в общественных мероприятиях школы, конкурсах	2	Справка	1 раз в год
9.	Ремонтные работы в кабинете	2	Наличие акта сдачи	1 раз в год
	Максимальное количество баллов	25		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для педагога-библиотекаря**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга.	4	Данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
2.	Организация и проведение библиотечных мероприятий, оформление тематических выставок.	4	Данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
3.	Публикация материалов на школьном сайте	2	Наличие/ отсутствие	1 раз в четверть
4.	Состояние библиотечного фонда	4	Итоги инвентаризации	1 раз в год
5.	Сохранность книг, организация ремонта книг.	2	Проводится/ не проводится	1 раз в четверть
6.	Образцовое содержание и оформление библиотечного зала.	3		1 раз в четверть
7.	Участие в общественных мероприятиях школы, оформление школьных стендов.	3	Участствует/ участвует	1 раз в четверть
8.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на работу.	3		1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	25		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
социального педагога**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля.	3	Проводится/не проводится	1 раз в четверть
2.	Эффективность проведения профилактических мероприятий по предупреждению правонарушений, вредных привычек, нарушения поведения и т. д.	3	Положительная динамика по снижению	1 раз в полугодие
3.	Представление своего опыта: -выступления на семинарах, на школьных МО, педсоветах	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
4.	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях различного уровня. Публикации на различных сайтах, изданиях	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
5.	Публикации материалов на школьном сайте.	2		1 раз в полугодие
6.	Организация и проведение профилактических недель.	3	Проводит/ не проводит	1 раз в четверть
7.	Организация наглядной агитации (оформление стендов и т.п.)	2		1 раз в четверть
8.	Организация летнего отдыха обучающихся.	3		1 раз в год
9.	Высокий уровень подготовки отчетов, заполнения журналов, консультаций и групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка.	3	Наличие/ отсутствие замечаний	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	25		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для воспитателя

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
Результативность педагогической деятельности				
1	Общие показатели динамики воспитанности по результатам диагностики	3	Динамика результатов от уровня прошлого года	1 раз в год
Результативность инновационного потенциала				
2	Использование современных педагогических технологий: - представление проектов - защита опыта работы	2	Использует/ не использует	1 раз в год
Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта				
3	Представление своего опыта - участие в педсоветах; проведение мастер-классов; проведение открытых занятий, выступления на МО	4	Активное участие мероприятиях, наличии подтверждающих документов	1 раз в четверть
4	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня, публикации статей и т.п. в изданиях на различных сайтах.	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
5	Публикация материалов на школьном сайте	2	Наличие/отсутствие	1 раз в четверть
Работа с детьми				
6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках разного уровня	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть
7	Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей.	1	Наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть
8	Организация и проведение (активное участие) массовых мероприятиях. Проведение акций.	3	Справка	1 раз в полугодие
Деятельность воспитателя как ответственного за группу				
9	Образцовое содержание группы (эстетическое оформление, сохранность оборудования, мебели, оформление уголков)	3	Наличие/отсутствие	1 раз в четверть
10.	Работа на разновозрастной группе.	1		1 раз в год
	Максимальное количество баллов	25		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера
для педагога дополнительного образования

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
Результативность инновационного потенциала				
1	Использование современных педагогических технологий: - презентация проектов	2	Использует/ не использует	1 раз год
Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта				
2	Представление своего опыта - участие в педсоветах; проведение мастер-классов; проведение открытых занятий, акций, выступления на МО;	4	Активное участие в мероприятиях, наличие подтверждающих документов	1 раз в четверть
3	Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня, публикации статей и т.п. в изданиях на различных сайтах	3	Наличие подтверждающих документов, ссылок в сети ИНТЕРНЕТ	1 раз в полугодие
4	Публикация материалов на школьном сайте	2	Наличие/отсутствие	1 раз в четверть
5	Степень сотрудничества с коллегами, другими творческими коллективами и объединениями.	3	Наличие/отсутствие	1 раз в четверть
6	Работа по оформлению помещений школы-интерната	3		1 раз в четверть
Работа с детьми				
7	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках, концертах разного уровня	5	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
8	Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей	3	Наличие подтверждающих документов	1 раз в полугодие
	Максимальное количество баллов	25		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
ассистента (помощника)**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Наличие положительных отзывов со стороны коллег, учащихся, администрации, родителей.	4	Наличие/ отсутствие	1 раз в четверть
2.	Внеклассная работа с обучающимися (предметные недели, мероприятия, праздники)	4	Наличие/ отсутствие	1 раз в полугодие
3.	Изготовление наглядного дидактического материала для уроков.	4	Справка	1 раз в четверть
4.	Оформление кабинета, других помещений школы	4	Справка	1 раз в полугодие
5.	Организация или личное участие в общешкольных мероприятиях (1 сентября, Новый год, Последний звонок, родительские собрания и др.)	4	Наличие/ отсутствие	1 раз в год
6.	Ремонтные работы в кабинете.	2	Наличие/ отсутствие	1 раз в год
	Максимальное количество баллов	22		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
шеф-повара**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе.	5	оперативно реагирует или нет	1 раз в четверть
2.	Качественное обслуживание, наличие/отсутствие жалоб со стороны сотрудников	5	выполняет или нет	1 раз в четверть
3.	Наличие/отсутствие контроля по содержанию пищеблока в соответствии с СанПиНом	5	в соответствии или нет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	5	имеются или нет	1 раз в четверть
5.	Проявление инициативы к повышению качества работы	5	проявляет или нет	1 раз в четверть
6.	Соблюдение правил ПБ, ОТ, санитарно-гигиенических правил	5	соблюдает или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
повара

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	4	реагирует быстро или нет	1 раз в четверть
2.	Качественное обслуживание, наличие/отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся	5	выполняет или нет	1 раз в четверть
3.	Качественное проведение генеральных уборок	4	качественно или некачественно проведена уборка	1 раз в четверть
4.	Содержание вверенного участка в соответствии с СанПиНом, соблюдение правил ПБ, ОТ.	5	наличие замечаний	1 раз в четверть
5.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны проверяющих	4	Справка, акт	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	22		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
заведующего складом

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Своевременное, правильное ведение документации в «Меркурии»	3	нарушает или нет	1 раз в четверть
2.	Проведение генеральных уборок	3	проводит или нет	1 раз в четверть
3.	Содержание складов в соответствии с СанПиНом	4	содержится в чистоте или нет	1 раз в четверть
4.	Своевременная подача заявок, эффективная работа с поставщиками.	5	производит или нет	1 раз в четверть
5.	Отсутствие замечаний по учету продуктов	5	есть замечания или нет	1 раз в четверть
6.	Своевременное, правильное ведение документации. (журналы)	5	исправно вносит записи или нет	1 раз в четверть
7.	Контроль за наличием и сроками годности продуктов	5	ведет контроль или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
кухонного рабочего

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Качественное обслуживание, наличие/отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся	5	нарушает или нет	1 раз в четверть
2.	Проведение генеральных уборок	5	качественно или нет	1 раз в четверть
3.	Содержание участка в соответствии с СанПиНом	6	содержит или нет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний со стороны	6	имеются или нет	1 раз в

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
врача-педиатра, медицинской сестры

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1	Профилактическая просветительская работа с сотрудниками и учащимися.	5	Проводит или нет	1 раз в четверть
2	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	5	имеются или нет	1 раз в четверть
3	Организация м/о учащихся и сотрудников.	5	в срок или нет	1 раза в полугодие
4	Качественное и своевременное ведение документации. Наличие необходимой документации (журналы, сертификаты и др.)	5	правильность ведения	1 раз в четверть
5	Контроль за наличием медикаментов и сроком их годности, своевременное пополнение	5	ведется контроль или нет	1 раз в четверть
6	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы	5	проявляет или нет	1 раз в полгода
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
медицинской сестры диетической

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Профилактическая просветительская работа с сотрудниками и учащимися о здоровом питании.	5	Проводит или нет	1 раз в четверть
2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	5	имеются или нет	1 раз в четверть
3.	Контроль за качеством приготовления пищи.	5	Наличие справок	1 раза в четверть
4.	Качественное и своевременное ведение документации.	5	правильность ведения	1 раз в четверть
5.	Оперативное реагирование на внесение изменений в меню-требование	5		1 раз в четверть
6.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы	5	проявляет или нет	1 раз в полгода
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
кладовщика

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Оперативное реагирование на устранение технических неполадок, нарушений по ПБ, СанПиНу	5	оперативно реагирует или нет	1 раз в четверть
2.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы	5	проявляет или нет	1 раз в четверть
3.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, проверяющих	5	имеет замечания или нет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний по учету имущества	5	имеет или нет	1 раз в полугодие
5.	Качественное ведение документации, своевременность сдачи отчетов	5	правильность, точность ведения	1 раз в четверть
6.	Сохранность имущества здания, (наличие/отсутствие контроля)	5	имеется или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
секретаря руководителя

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний в ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству.	5	Имеются или нет	1 раз в четверть
2.	Отправка корреспонденции в установленные сроки	5	Отправляется или нет	1 раз в четверть
3.	Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение.	5	Выполняется вовремя или нет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, жалоб со стороны сотрудников, проверяющих	5	Имеет или нет	1 раз в четверть
5.	Оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя.	5	Доводится или нет	1 раз в четверть
6.	Наличие контроля за выполнением сроков исполнения документов исполнителями.	5	Имеется или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
специалиста по кадрам

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	3	Нарушает или нет	1 раз в четверть
2.	Качественное ведение и своевременная подача отчетности.	5	Содержит или нет	1 раз в четверть
3.	Оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя.	5	Имеются или нет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях.	5	Имеются или нет	1 раз в четверть
5.	Своевременное оформление документов на хранение в архив.	4	Выполняется вовремя или нет	1 раз в полугодие
6.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	4	Имеется или нет	1 раз в четверть
7.	Знание специализированных программ и их применение на практике.	4	Применяет/ не применяет	1 раз в год
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
юриста

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в разработке, экспертизе нормативно-правовой документации учреждения.	5	Участвует/ не участвует	1 раз в полугодие
2.	Результативный контроль за наполнением школьного сайта актуальной информацией	5	Проводится или нет	1 раз в четверть
3.	Эффективность работы с договорами.	5	Своевременность заключения	1 раз в четверть
4.	Качественное ведение документации и своевременность сдачи отчетов.	5	Аккуратность, точность ведения	1 раз в четверть
5.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, проверяющих.	5	Есть замечания или нет	1 раз в четверть
6.	Просветительская работа с сотрудниками	5	Проводит или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
специалиста по закупкам

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях.	5	Есть замечания или нет	1 раз в полугодие
2.	Своевременная подготовка ответов на запросы сторонних организаций	5	Своевременно или нет	1 раз в четверть
3.	Своевременная и качественная подготовка документации для проведения закупок	5	Своевременность подачи документов	1 раз в полугодие
4.	Своевременная публикация плана-графика в ЕИС и внесение в него изменений	5	Соблюдение сроков	1 раз в четверть
5	Своевременная публикация контрактов и документов по их исполнению.	5	Соблюдение сроков	1 раз в год
6	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, поставщиков, проверяющих.	5	Есть замечания или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
документоведа

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний в ведении документооборота в соответствии с утверждённой номенклатурой	5	Есть замечания или нет	1 раз в четверть
2.	Своевременная отправка документов в ЦБ	5	Своевременно или нет	1 раз в четверть
3.	Наличие контроля за выполнением сроков оплаты по платежным документам	5	Выполняется вовремя или нет	1 раз в четверть
4.	Отслеживание и анализ оборота денежных средств на лицевом счете организации	5	Своевременно или нет	1 раз в четверть
5	Осуществление контроля за расходом продуктов питания	5	Проводится или нет	1 раз в четверть
6	Отсутствие и замечаний со стороны руководителя, жалоб со стороны сотрудников, поставщиков, проверяющих.	5	Есть замечания или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
системного администратора

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Наличие необходимой документации, своевременное ее заполнение и ведение	5	Имеется или нет	1 раз в четверть
2.	Своевременная подготовка стат. отчетов и другой информации по заявке Министерства образования и науки.	5	Своевременность, точность ведения	1 раз в полугодие
3.	Оперативное реагирование на выполнение заявок.	5	Оперативно реагирует или нет	1 раз в четверть
4.	Проведение профилактических работ по предупреждению неисправностей компьютерного оборудования.	5	Проводится или нет	1 раз в четверть
5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны сотрудников, проверяющих	5	Есть замечания или нет	1 раз в четверть
6.	Проведение консультации и оказание помощи по повышению компьютерной грамотности педагогов.	5	Проводится или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
водителя автомобиля

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие ДТП и замечаний со стороны ГАИ	5	имеются или нет	1 раз в полгода
2.	Обеспечение безопасных условий перевозки детей	5	обеспечивает или нет	1 раз в четверть
3.	Оперативное выполнение технических неполадок	5	реагирует оперативно или нет	1 раз в четверть
4.	Содержание гаража, автобуса в соответствии с ППБ и СанПиНом.	5	содержит или нет	1 раз в четверть
5.	Проведение профилактических работ по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования	5	проводит или нет	1 раз в четверть
6.	Отсутствие замечаний по прохождению ежедневных медицинских осмотров	5	есть замечания или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	30		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
уборщика служебных помещений

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе	5	реагирует быстро или нет	1 раз в четверть
2.	Наличие маркировки вверенного инвентаря, своевременное обновление	5	имеются или нет	1 раз в четверть
3.	Качественное проведение генеральных уборок.	6	качественно или нет	1 раз в четверть
4.	Содержание вверенного участка в соответствии с СанПиНом.	6	наличие замечаний	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	22		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
помощника воспитателя

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Сохранность оборудования и инвентаря в группах	6	наличие случаев порчи имущества	1 раз в четверть
2.	Содержание участка в соответствии с СанПиНом	5	наличие замечаний	1 раз в четверть
3.	Работа на двух группах	4	По факту работы	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний по соблюдению режима	6	имеются или нет	1 раз в четверть
5.	Отсутствие самовольных уходов воспитанников, положительные результаты по розыску детей	5	имеются или нет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	26		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
гардеробщика

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся и их родителей.	5	имеются или нет	1 раз в четверть
2.	Сохранность имущества, личных вещей, находящихся в Гардеробе.	5	Наличие фактов кражи или порчи	1 раз в четверть
3.	Отсутствие замечаний по правилам пожарной безопасности, охраны труда, безопасности учреждения (в рамках своей компетентности)	4	Имеются или нет	1 раз в четверть
4.	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке.	4	Исправно ли ведутся журналы	1 раз в четверть
5.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	4	Проявляет или не проявляет	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	22		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
рабочего по КОРЭ
слесаря-сантехника
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования
грузчика

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Оперативное выполнение заявок на устранение технических неполадок, выполнение заданий администрации.	5	Оперативно реагирует или нет	1 раз в четверть
2.	Содержание своего рабочего места в чистоте. Соблюдение ППБ.	4	Содержит участок в чистоте или нет	1 раз в четверть
3.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	4	Проявляет или не проявляет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний в работе, обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	5	Имеются замечания или нет	1 раз в четверть
5.	Профилактическая работа по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования.	4	Отсутствие или наличие	1 раз в четверть
	Максимальное количество баллов	22		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера для
дворника**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Содержание участка в соответствии с СанПиНом.	6	Наличие/отсутствие замечаний	1 раз в четверть
2.	Участие в благоустройстве территории.	6	участвует или нет	1 раз в четверть
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	5	Имеется или нет	1 раз в четверть
4.	Сохранность рабочего инвентаря.	5	Хорошая или нет	1 раз в четверть
Максимальное количество баллов		22		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

	Показатель (составляющие)	Баллы	Метод измерения	Период действия
1.	Качество стирки, глажки и ремонта одежды.	5	наличие замечаний на качество работы	1 раз в четверть
2.	Проведение генеральных уборок	4	Качественно или нет	1 раз в четверть
3.	Содержание рабочего места в соответствии с СанПиНом.	4	Содержит или нет	1 раз в четверть
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	5	Имеются замечания или нет	1 раз в четверть
5.	Отсутствие замечаний по учету белья. Правильное и своевременное ведение документации	4	Имеются или нет	1 раз в четверть
Максимальное количество баллов		22		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
кастелянши**

1	Качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся	4	Имеются замечания или нет	1 раз в четверть
2	Содержание склада в соответствии с СанПиНом.	4	Содержит в чистоте или нет	1 раз в четверть
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	5	Имеет замечания или нет	1 раз в четверть
4	Своевременный контроль и сохранность выданного имущества.	5	Ведется или нет	1 раз в четверть
5	Правильность ведения документации.	4	Наличие замечаний	1 раз в четверть
Максимальное количество баллов		22		