

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 20
от 17 января 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГКОУ ЛО
«Подпорожская
школа-интернат»
№ 10 от 18 января 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГКОУ ЛО «Подпорожская школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года № 173.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, письмом Министерства образования от 20 июня 2013 года №АП/1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях поощрения работников за выполненную работу, усиления заинтересованности их в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, в качественном результате своего труда, в своевременном выполнении должностных обязанностей, в творческом подходе к решению поставленных задач.

1.4. Настоящее Положение определяет:

- критерии и показатели эффективности и результативности деятельности руководителей и педагогических работников школы-интерната;
- порядок установления стимулирующих выплат руководителям и педагогическим работникам с учетом достижений целевых показателей эффективности и результативности их деятельности;
- порядок установления стимулирующих выплат работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- порядок установления доплат и надбавок к должностному окладу работников Учреждения;
- порядок выплаты премий;
- порядок выплаты материальной помощи.

- 1.5. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:
- стимулирующие выплаты за особое качество работы, за эффективность и высокую результативность деятельности, творческое решение поставленных задач;
 - премии;
 - материальная помощь;
 - другие неучтённые в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.
- 1.6. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливается с учётом мнения совета трудового коллектива, либо коллективным договором.

2. Распределение фонда материального стимулирования

- 2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результаты работы являются:
- стимулирующий фонд;
 - текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода.
- 2.2. Фонд материального стимулирования в размере 5% от надтарифной части фонда оплаты труда составляет фонд руководителя учреждения, используемый на поощрения особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиларов.
- 2.3. Объем средств стимулирующего фонда определяется финансовым органом образовательного учреждения, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

3. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям и педагогическим работникам

- 3.1. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителей и педагогических работников, а также установление размеров стимулирующих выплат руководителям и педагогическим работникам осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, состав которой утверждается распоряжением директора.
- 3.2. Члены комиссии из своего состава избирают председателя комиссии.

- 3.3. Для ведения протоколов избирается секретарь.
- 3.4. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов. При голосовании каждый член комиссии имеет голос. Голосование осуществляется открыто.
- 3.5. До начала заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, руководители и педагогические работники передают в комиссию отчеты о результатах самообследования с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащем самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 3.6. На основе отчетов о результатах самообследования комиссия проводит экспертную оценку эффективности и результативности деятельности руководителей и педагогических работников в соответствии с критериями данного Положения.
- 3.7. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе эффективности и результативности деятельности руководителей и педагогических работников. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 3.8. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами комиссии, доводится до ознакомления под роспись и утверждается распоряжением руководителя.
- 3.9. Результаты работы комиссии оформляются протоколом. Протоколы хранятся у руководителя.
- 3.10. На основании протокола заседания комиссии издается распоряжение директора о стимулирующей выплате.
- 3.11. Протоколы комиссии по распределению стимулирующего фонда размещаются в свободном доступе на официальном сайте Учреждения.
- 3.12. В случае несогласия руководителя или педагогического работника с итоговым баллом, они имеют право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив, с нашими критериями оценки результатов их труда они не согласны.
- 3.13. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию руководителя или педагога) заявление. Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.
- 3.14. В случае несогласия с разъяснениями комиссии руководитель или педагогический работник имеют право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера	Критерий оценки эффективности деятельности главного бухгалтера	Максимальное количество баллов
1	Формирование учетной политики в соответствии с законодательством о бюджетном учете.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие Положения об учетной политике. • Соблюдение требований законодательства при ведении бюджетного учета. 	20
2	Исполнение календарного финансового плана.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность, эффективность и качество исполнения финансового плана. 	20
3	Организация контроля за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения.	<ul style="list-style-type: none"> • Качество организации учета и контроля. • Наличие экономии. • Сохранность собственности учреждения. 	10
4	Принятие мер по предупреждению недостатков, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства.	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений финансового и хозяйственного законодательства. 	10
5	Сдача отчетности и предоставление информации по требованию комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность сдачи отчетности и предоставление информации. 	5
6	Выполнение обязательств по налогам и сборам.	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие актов задолженности по налогам и сборам. 	5
7	Результативность проверок финансово-хозяйственной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие актов надзорных органов. 	5
8	Обеспечение подготовки и сдачи отчетных документов на электронных и бумажных носителях.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность, законность и правильность оформления документов. 	5

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе	Критерий оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе	Максимальное количество баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов и результатов в коррекционной работе (по результатам промежуточной аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение качественных изменений в содержании, организации и результативности работы образовательной организации. • Положительная динамика метапредметных и личностных результатов. 	10
2	Организация диагностики и обработки диагностических материалов при проведении мониторинга учебно-воспитательного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> • Качество организации диагностики и обработки диагностических материалов при ведении мониторинга. 	10
3	Организация внутришкольного контроля за проведением уроков и внеклассных мероприятий.	<ul style="list-style-type: none"> • Качество анализа уроков и внеклассных занятий. 	10
4	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение качественных изменений результативности работы образовательной организации. 	10
5	Успешность профессиональной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации (наличие сертификата). 1 • Участие в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> – федеральный уровень; 3 – региональный уровень; 2 – муниципальный уровень. 1 • Участие в семинарах, профессиональных конференциях, педагогических чтениях; <ul style="list-style-type: none"> – федеральный уровень; 3 – региональный уровень; 2 – муниципальный уровень. 1 • Наличие собственных 3 	

		<p>публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – федеральный уровень; – региональный уровень; – муниципальный уровень. <ul style="list-style-type: none"> • Реализация инноваций (разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ). 	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>
6	Соблюдение требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев. 	5
7	Профилактика правонарушений.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие и выполнение программы по профилактике правонарушений; <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие правонарушений; – отсутствие самовольных уходов. 	5
8	Мероприятия по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие программы по сохранению и укреплению здоровья. • Участие обучающихся, воспитанников в спортивных мероприятиях федерального и регионального уровня. 	5
9	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты).	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие проектов и выполнение программы мероприятий по реализации проектов. 	5
10	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг.	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие жалоб граждан. 	5
11	Ведение школьного сайта.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность обновления информации об образовательной организации, касающейся учебно-воспитательного процесса. 	5

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной части**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части	Критерий оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части	Максимальное количество баллов
1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к содержанию помещений образовательного учреждения.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение качественных условий содержания в соответствии с требованиями СанПин. • Отсутствие замечаний со стороны органов Роспотребнадзора. 	10
2	Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение качественных условий пожарной безопасности и охраны труда. • Отсутствие замечаний со стороны органов госпожнадзора. • Отсутствие случаев профессионального травматизма, несчастных случаев. 	10
3	Организация проведения электронных аукционов на приобретение товаров для нужд школы.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность и оперативность проведения электронных аукционов. 	10
4	Осуществление мероприятий по экономии энергии и ресурсов. Выполнение программы по энергосбережению.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие экономии (по показаниям счетчика). 	10
5	Состояние материально-технического обеспечения школы.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность и качество обеспечения. 	5
6	Содержание школьной территории.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение содержания школьной территории в соответствии с требованиями госпожнадзора и Роспотребнадзора. 	5
7	Организация аварийных и ремонтных работ.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность и качество аварийных и ремонтных работ. 	20
8	Подготовка учреждения к новому учебному году.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие акта приемки учреждения к новому учебному году. 	10
9	Подготовка и сдача документов, документы на электронных и бумажных носителях.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность и качество подготовки и сдачи документов. 	5

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности
заместителя директора по безопасности**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности заместителя директора по безопасности	Критерий оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности	Максимальное количество баллов
1	Соблюдение сотрудниками образовательного учреждения и обучающимися требований пожарной безопасности и требований противопожарного режима.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие инструкций по противопожарной безопасности. • Отсутствие замечаний со стороны органов госпожнадзора. 	20
2	Соблюдение сотрудниками образовательного учреждения и обучающимися требований охраны труда и техники безопасности.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие инструкций по охране труда и технике безопасности. • Отсутствие травматизма и несчастных случаев. 	20
3	Обеспечение защиты учащихся и работников организации от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов организации.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие и выполнение плана по обеспечению защиты учащихся и работников организации от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов организации. 	10
4	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие и результативность тренировок. 	6
5	Обеспечение контрольно-пропускного режима.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие Положения о контрольно-пропускном режиме. • Соблюдение требований контрольно-пропускного режима. 	10
6	Подготовка документов по технике безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и гражданской обороне.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие документов и качество подготовки. 	4
7	Подготовка школы к учебному году по безопасности.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие акта-приемки школы к новому учебному году 	10

**Критерии и показатели эффективности и результативности
деятельности
педагогических работников по должности «учитель»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя	Критерий оценки эффективности деятельности учителя	Максимальное количество баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов и результатов в коррекционной работе (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> • Освоение обучающимися общеобразовательных программ (итоги контрольных работ, результаты промежуточной аттестации): <ul style="list-style-type: none"> - позитивная динамика образовательных результатов - стабильные образовательные результаты - снижение результатов • Положительная динамика метапредметных и личностных результатов: <ul style="list-style-type: none"> - наличие положительной динамики результатов - отсутствие 	<p align="center">3</p> <p align="center">1</p> <p align="center">0</p> <p align="center">3</p> <p align="center">0</p>
2	Успехи и результаты обучающихся на олимпиадах, в конкурсах, соревнованиях.	<ul style="list-style-type: none"> • Количество и результативность участия обучающихся на олимпиадах, в конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> - победитель (призер) областного уровня (1 чел.) - участник областного уровня (1 чел.) - победитель (призер) районного уровня (1 чел.) - участник районного уровня (1 чел.) - победитель (призер) школьного уровня (1 чел.) - участник школьного уровня (1 чел.) 	<p align="center">4</p> <p align="center">3</p> <p align="center">2</p> <p align="center">1</p> <p align="center">1</p> <p align="center">0,1</p>

3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса в общей численности класса (1 чел.). • Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень - средний уровень - низкий уровень • Отсутствие обоснованных обращений родителей: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствуют - наличие 	<p style="text-align: center;">0,1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">0</p>
4	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты).	<ul style="list-style-type: none"> • Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах (1 чел.). • Качество творческих, проектных работ, выполненных под руководством учителя: <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень - средний уровень - низкий уровень 	<p style="text-align: center;">0,1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>
5	Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету.	<ul style="list-style-type: none"> • Доля обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (1 чел.). 	<p style="text-align: center;">0,1</p>
6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> • Положительная динамика личностного развития: <ul style="list-style-type: none"> - наличие положительной динамики - отсутствие 	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">0</p>
7	Профилактика правонарушений.	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие правонарушений - наличие 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>

8	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся: - наличие - отсутствие 	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">0</p>
9	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы и являющихся ее составной частью: - участие педагога в разработке и корректировке программы - не принимал участие • Достижение показателей результативности реализации образовательной программы: - реализация программы в полном объеме (проекты, портфолио и т.д.) - невыполнение программы 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">0</p>
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение работы по формированию методического содержания кабинета: - соблюдение методических требований к оформлению кабинета - качество наглядных и дидактических пособий • Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований, создание положительного психологического климата в ходе организации занятий). • Индивидуальность оформления развивающей среды, личностно-ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки) 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>

11	Успешность образовательной деятельности учителя (повышение качества предоставляемых услуг).	<ul style="list-style-type: none"> • Методическая и инновационная деятельность педагога: <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации (наличие сертификата) 1 - использование современных информационных технологий и методик обучения 1 - наличие системы работы по теме самообразования 1 - обобщение опыта (методразработки, выступления на школьном методическом объединении) 1 - наличие публикаций педагога: <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 3 школьный уровень 2 в сети Интернет 1 - участие в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 3 районный уровень 2 школьный уровень 1 • Качество проведения уроков: <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень 3 - средний уровень 1 - низкий уровень 0 	
12	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев 1 	

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности
педагогических работников по должности «воспитатель»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	Критерий оценки эффективности деятельности воспитателя	Максимальное количество баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников и результатов в коррекционной работе (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> • Освоение воспитанниками общеобразовательных программ (итоги контрольных работ, результаты промежуточной аттестации): - позитивная динамика образовательных результатов - стабильные образовательные результаты - снижение результатов 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>
2	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты).	<ul style="list-style-type: none"> • Качество творческих, проектных работ, выполненных под руководством воспитателя: - высокий уровень - средний уровень - низкий уровень • Участие воспитателя в совместной работе с учителем по вопросам воспитательной работы (формирование классного коллектива): - активное участие - пассивное участие 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">0</p>
3	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> • Ведение мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: - наличие - отсутствие • Разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам мониторинга: - наличие и реализация мероприятий 	<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">2</p>

		- отсутствие мероприятий	0
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> • Доля родителей, положительно оценивающих деятельность воспитателя по результатам опроса в общей численности родителей группы (1 чел.) • Отсутствие обоснованных обращений родителей: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие 5 - наличие 0 • Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень 3 - средний уровень 1 - низкий уровень 0 	0,1
5	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> • Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы: <ul style="list-style-type: none"> - участие в разработке и реализации программы 3 - не принимал участия 0 • Степень участия воспитателя в разработке образовательной программы: <ul style="list-style-type: none"> - активное участие 1 - низкий уровень активности 0 	
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<ul style="list-style-type: none"> • Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> - реализация мероприятий оздоровительной и спортивной направленности 2 - использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми 2 	

7	Работа с детьми из неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществление педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей: - осуществляется сопровождение - отсутствует • Положительная динамика личностного развития воспитанников: - наличие положительной динамики - отсутствие 	<p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">0</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">0</p>
8	Профилактика правонарушений.	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие правонарушений - наличие 	<p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">0</p>
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление класса-группы).	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в оформлении помещения класса-группы: - активное участие -отсутствие работы • Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований, создание положительного психологического климата) • Личностно-ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки) 	<p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">0</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">1</p>
10	Успешность образовательной деятельности воспитателя.	<ul style="list-style-type: none"> • Качество проведения занятий с воспитанниками: - высокий - средний - низкий • Степень участия воспитанников в школьных мероприятиях: - активное участие - низкий уровень активности 	<p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">0</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">0</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Методическая и инновационная деятельность педагога: <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации (наличие сертификата) 1 - использование современных информационных технологий и методик обучения 1 - наличие системы работы по теме самообразования 1 - обобщение опыта (методразработки, выступления на школьном методическом объединении) 3 - наличие публикаций педагога: <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 2 школьный уровень 1 в сети Интернет -участие в семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях: <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 3 районный уровень 2 школьный уровень 1 	
11	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев 1 	

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности педагогических
работников по должности «социальный педагог»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности социального педагога	Критерий оценки эффективности деятельности социального педагога	Максимальное количество баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> • Положительная динамика метапредметных и личностных результатов обучающихся: - наличие положительной динамики - отсутствие 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">0</p>
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Доля родителей, положительно оценивающих деятельность социального педагога по результатам опроса (1 чел.). • Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников: - высокий уровень - средний уровень - низкий уровень 	<p style="text-align: center;">0,1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые и индивидуальные социальные проекты).	<ul style="list-style-type: none"> • Количество и качество организованных дополнительных проектов: - наличие проекта (1 проект) - высокий уровень качества проекта - средний уровень - низкий • Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах (1 чел.). 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">0,1</p>
4	Успешность образовательной деятельности социального педагога.	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение показателей результативности реализации программы: - рост показателей 	<p style="text-align: center;">3</p>

		<p>результативности реализации программ</p> <p>- снижение показателей</p> <p>0</p> <p>• Методическая и инновационная деятельность педагогического работника:</p> <p>- повышение квалификации (наличие сертификата)</p> <p>1</p> <p>- использование современных информационных технологий и методик обучения</p> <p>1</p> <p>- наличие системы работы по теме самообразования</p> <p>1</p> <p>- обобщение опыта (методразработки, выступления на школьном методическом объединении)</p> <p>1</p> <p>- наличие публикаций педагога:</p> <p>региональный уровень</p> <p>3</p> <p>школьный уровень</p> <p>2</p> <p>в сети Интернет</p> <p>1</p> <p>- участие в профессиональных конкурсах:</p> <p>региональный уровень</p> <p>3</p> <p>районный уровень</p> <p>2</p> <p>школьный уровень</p> <p>1</p> <p>• Качество проведения занятия:</p> <p>- высокий уровень</p> <p>3</p> <p>- средний уровень</p> <p>1</p> <p>- низкий уровень</p> <p>0</p>	
5	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детей-сиротами и детьми, лишенными попечения родителей.	<p>• Положительная динамика личностного развития детей:</p> <p>- наличие положительной динамики</p> <p>1</p> <p>- отсутствие</p> <p>0</p> <p>• Наличие индивидуальных планов работы с детьми из неблагополучных семей и с детьми-сиротами:</p> <p>- наличие плана</p> <p>1</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие • Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность: - количество детей группы риска, вовлеченных в общественно-полезную деятельность (1 чел.). • Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения учащихся: - наличие и реализация совместных мероприятий - отсутствие 	<p>0</p> <p>0,1</p> <p>1</p> <p>0</p>
6	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, воспитанников: - наличие мониторинга - отсутствие 	<p>2</p> <p>0</p>
7	Участие социального педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> • Количество разработанных социальным педагогом методических и дидактических материалов, применяемых в реализации основной образовательной программы: - наличие одной разработки 	<p>1</p>
8	Организация работы с межведомственными социальными структурами (в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень взаимодействия: - высокий уровень - низкий уровень 	<p>3</p> <p>0</p>
9	Оформление документации на детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность оформления. • Качество ведения документации в соответствии с требованиями законодательства. 	<p>1</p> <p>2</p>
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	<ul style="list-style-type: none"> • Работа по формированию методического содержания кабинета: 	

		<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение методических требований к оформлению кабинета - качество наглядных и дидактических пособий • Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований, создание положительного психологического климата в ходе организации занятий). • Индивидуальность оформления развивающей среды, личностно-ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки) 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>
11	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников: - отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев 	1

**Критерии и показатели
эффективности и результативности деятельности педагогических
работников по должности «педагог-психолог»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагога-психолога	Критерий оценки эффективности деятельности педагога-психолога	Максимальное количество баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> • Положительная динамика метапредметных и личностных результатов: - наличие положительной динамики - отсутствие 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">0</p>
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога-психолога (1 чел.). • Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников: - высокий уровень - средний уровень - низкий уровень 	<p style="text-align: center;">0,1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p>
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.).	<ul style="list-style-type: none"> • Количество и качество организованных дополнительных проектов: - наличие дополнительных проектов (1 проект) - высокий уровень качества проекта - средний уровень качества проекта - низкий уровень качества проекта • Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах (1 чел.). 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">0,1</p>
4	Успешность образовательной деятельности педагогического	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение показателей результативности реализации 	

	<p>работника.</p>	<p>программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост показателей результативности 3 - снижение показателей 0 • Методическая и инновационная деятельность педагогического работника, участие в работе ПМПк: - повышение квалификации (наличие сертификата) 1 - использование современных информационных технологий и методик обучения 1 - наличие системы работы по теме самообразования 1 - обобщение опыта (методразработки, выступления на школьном методическом объединении) 1 - наличие публикаций педагога: <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 3 школьный уровень 2 в сети Интернет 1 - участие в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> региональный уровень 3 районный уровень 2 школьный уровень 1 - участие в работе ПМПк 1 • Качество проведения занятия: <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень 3 - средний уровень 1 - низкий уровень 0 	
5	<p>Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Положительная динамика личностного развития обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - наличие положительной динамики 1 - отсутствие 0 • Наличие индивидуальных планов работы с детьми из 	

		<p>социально неблагополучных семей:</p> <p>- наличие планов</p> <p>- отсутствие планов</p>	<p>1</p> <p>0</p>
6	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся: - наличие мониторинга - отсутствие 	<p>2</p> <p>0</p>
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы и являющихся ее составной частью: - участие в разработке рабочих программ - не принимал участия • Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы: - наличие 1 разработки - отсутствие 	<p>3</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>0</p>
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение работы по формированию методического содержания кабинета: - соблюдение методических требований к оформлению кабинета - качество наглядных и дидактических пособий • Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований, создание положительного психологического климата в ходе организации занятий). 	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальность оформления развивающей среды, личностно-ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки) 	1
9	Обеспечение безопасных требований охраны жизнедеятельности труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников: - отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев 	1
10	Ведение документации.	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременность сдачи и качество подготовки документов 	2

**Критерии и показатели эффективности и результативности
деятельности
педагогических работников по должности
«учитель-дефектолог», «учитель-логопед»**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда	Критерий оценки эффективности деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда	Максимальное количество баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в организации интеллектуального или коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности образовательного учреждения. • Организация логопедических спектаклей, развивающих игротек, уголков развития воображения, система работы с сенсорными комплексами, интерактивными игровыми комплексами и пр. 	<p align="center">1</p> <p align="center">3</p>
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния. 	<p align="center">2</p>
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение диагностических срезов по направлениям работы специалиста. • Разработка, внедрение, оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов. • Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков развития ребенка но 	<p align="center">1</p> <p align="center">1</p> <p align="center">3</p>

		профилю специалиста.	
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> Участие в работе службы сопровождения, консилиума и пр. Проведение индивидуальных консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в проведении дней открытых дверей, педагогическое просвещение родителей. 	1 1
5	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.).	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудничество с учителями, воспитателями, посещение занятий, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания помощи обучающимся по коррекции имеющихся недостатков. Участие в работе службы сопровождения, консилиумов и пр. Сотрудничество с внешними психолого-педагогическими, медицинскими, социальными, культурными и др. организациями, 	1 1 1
6	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> Наличие и полноценность материалов, иллюстрирующих планирование работы специалиста, их согласованность с промежуточными результатами диагностики достижений ребенка, гибкость в отношении скорости и качества индивидуальных достижений детей. Полноценность разделов, освещающих работу специалиста в основной образовательной программе. 	2 2

7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие индивидуальных планов или групповых программ для детей из неблагополучных семей. • Положительная динамика личностного развития обучающихся. 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p>
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).	<ul style="list-style-type: none"> • Качество наглядных и дидактических пособий. • Соблюдение методических требований к оформлению кабинета. • Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований к проведению занятий, положительный психологический климат занятия). • Индивидуальность оформления развивающей среды, учет особенностей контингента обучающихся, лично- ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки «Наши успехи», «Это для нас», использование при оформлении кабинета работ детей, родителей и пр.). 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>
9	Методическая, инновационная деятельность педагога.	<ul style="list-style-type: none"> • Качество проведения занятия; использование инновационных технологий, разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения; цифровых образовательных ресурсов. • Учет индивидуальных и групповых особенностей детей. • Выступления и участие в работе на семинарах, конференциях, сетевых сообщениях и др. 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>

4. Сроки установления и размер стимулирующих выплат

4.1. При определении персонального размера стимулирующих выплат руководителям и педагогическим работникам по итогам отчетного периода:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;
- определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл;
- стимулирующая выплата в денежном выражении определяется умножением набранных ими баллов на денежную сумму, приходящую на один балл.

4.2. Стимулирующие выплаты руководителям в соответствии с показателями эффективности и результативности их деятельности в баллах устанавливаются ежеквартально.

4.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности и результативности их деятельности в баллах устанавливаются ежемесячно.

4.4. Стимулирующие выплаты руководителям и педагогическим работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Стимулирующие выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы и учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

5. Условия установления стимулирующих выплат

5.1. Основным условием установления стимулирующей выплаты является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя эффективности и результативности деятельности, а также объективность и достоверность информации, представляемой в отчете о результатах самообследования.

5.2. Размер стимулирующей выплаты может быть снижен или ее выплата прекращена при наличии:

- существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок;
- при вынесении дисциплинарного взыскания;
- нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые заместители директора и педагогические работники получили взыскания в течение учебного года; в этом случае они исключаются из числа получающих стимулирующую выплату по итогам работы за тот период, в котором на них было наложено взыскание; если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер стимулирующей

выплаты за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

- 6.1. Размер стимулирующей выплаты определяется комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда.
- 6.2. Предложения по количественным показателям для установления стимулирующей выплаты представляются комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда администрацией образовательного учреждения.
- 6.3. В ходе обсуждения итогов деятельности работников определенный период члены комиссии выносят предложения об изменении показателей и подписывается лист согласования итоговых показателей для установления стимулирующей выплаты.
- 6.4. Оценочный лист доводится для ознакомления работников под роспись и утверждается распоряжением директора.
- 6.5. Стимулирующие выплаты работникам в соответствии с количественными показателями в баллах устанавливаются ежеквартально.
- 6.6. Установление стимулирующей выплаты из фонда руководителя производится по мере необходимости.
- 6.7. Установление стимулирующей выплаты руководителю образовательного учреждения осуществляются Учредителем в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и оказании материальной помощи руководителям государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений Ленинградской области, оказывающих услуги в области социальной защиты и специальных учреждений, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

ПОКАЗАТЕЛИ

№п/п	Должность	Целевые показатели	Максимальное количество баллов
1	Бухгалтер	Контроль за использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	10
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
		Своевременность и правильность оформления документов	10
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Добросовестное выполнение своих обязанностей	10
2	Библиотекарь	Сохранность учебной и методической литературы	5
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
		Степень использования современных информационно-коммуникационных технологий	10
		Оформление в кабинете	5
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Взаимосвязь с педагогическим коллективом по организации внеклассной работы	10
3	Медицинская сестра	Сохранность здоровья детей, оказание квалифицированной медицинской помощи детям	10
		Отсутствие жалоб по качеству пищи	2
		Проведение оздоровительных мероприятий по итогам диспансеризации	6
		Отсутствие протоколов по выполнению СанПиНа	5
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
		Выполнение санитарно-эпидемиологического режима	5
		Мониторинг по выполнению натуральных норм продуктов на одного ребенка за квартал	2
4	Секретарь	Соблюдение трудовой дисциплины	5
		Своевременность и правильность оформления документов	15
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Добросовестное выполнение своих обязанностей	15
5	Помощник воспитателя	Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Сохранность жизни и здоровья детей	10
		Соблюдение трудовой дисциплины	5

		Сохранность контингента	10
		Сохранность имущества группы	10
6	Водитель	Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Сохранность жизни и здоровья детей	10
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
		Своевременность и правильность предоставления отчетов по материальным ценностям	5
7	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
		Соблюдение правил по электро-безопасности	10
		Добросовестное выполнение должностных обязанностей	5
8	Повар	Отсутствие жалоб по качеству пищи	4
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	4
		Соблюдение трудовой дисциплины	4
		Выполнение санитарно-эпидемиологического режима	4
		Отсутствие протоколов Роспотребнадзора	4
9	Машинист по стирке белья	Сохранность материальных ценностей	4
		Содержание в исправности оборудования и инвентаря	4
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	4
		Соблюдение трудовой дисциплины	4
		Работа с моющими средствами	4
11	Кладовщик	Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	4
		Соблюдение трудовой дисциплины	4
		Содержание в исправности оборудования и инвентаря	4
		Сохранность материальных ценностей	5
		Своевременность и правильность предоставления отчетов по материальным ценностям	4
		Отсутствие протоколов Роспотребнадзора	4
12	Уборщик служебных помещений	За уборку санузлов	8
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	4
		Соблюдение трудовой дисциплины	4
		Работа с моющими средствами	4
13	Кастелянша	Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	4

		Соблюдение трудовой дисциплины	4
		Содержание в исправности оборудования и инвентаря	4
		Сохранность материальных ценностей	5
		Своевременность и правильность предоставления отчетов по материальным ценностям	4
14	Дворник	За работу в трудных климатических условиях	10
		Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	5
		Соблюдение трудовой дисциплины	5
15	Кухонный работник	Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности	4
		Соблюдение трудовой дисциплины	4
		Работа с моющими средствами	4
		Отсутствие протоколов Роспотребнадзора	4
		Отсутствие боя посуды	4

7. Порядок установления доплат и надбавок

7.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам работников устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании распоряжения руководителя за:

- сложность, напряженность и качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный; могут носить единовременный характер. Устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

7.3. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен и производится в соответствии с распоряжением по учреждению.

7.4. Доплаты и надбавки к должностному окладу начисляются за фактически отработанное время.

7.5. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых и ли неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, доплаты и надбавки не начисляются.

ПОКАЗАТЕЛИ

№п/п	Должность	Показатели	%
1	Заместитель директора по УВР	Сложность и напряженность труда в условиях круглосуточного функционирования учреждения	20
		Интенсивность труда	15
		Создание условий для осуществления качественного учебно-воспитательного процесса	20
		Выполнение особо важных и срочных работ	15
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье	10
2	Заместитель директора по АХЧ	Сложность и напряженность труда в условиях круглосуточного функционирования учреждения	20
		Интенсивность труда	15
		Создание условий для осуществления качественной хозяйственной деятельности	20
		Выполнение особо важных и срочных работ	15
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье	10
3	Заместитель директора по безопасности ОУ	Сложность и напряженность труда в условиях круглосуточного функционирования учреждения	20
		Интенсивность труда	15
		Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по ТБ и ПБ	25
		Выполнение особо важных и срочных работ	10
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье	10
4	Главный бухгалтер	Сложность и напряженность труда	20
		Интенсивность труда	20
		Создание условий для качественного ведения бухгалтерского учета	20
		Выполнение особо важных и срочных работ	10
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье	10
5	Учитель	Сложность и напряженность труда в условиях группы детей-сирот и детей, оставшихся без родителей	20
		Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации учебного процесса	15
		Творческая инициатива в работе	5
		Результативность деятельности по развитию образовательных услуг (ведение портфолио педагога, разработка программ по теме самообразования)	15
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье	5
6	Воспитатель	Сложность и напряженность труда в условиях группы детей-сирот и детей, оставшихся без родителей	20

		Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации воспитательного процесса	15
		Творческая инициатива в работе	5
		Развитие творческих способностей обучающихся	10
		Организация школьных мероприятий	10
7	Социальный педагог	Сложность и напряженность труда при осуществлении комплекса мероприятий по социальной защите и социальной помощи воспитанникам, реализации их прав и свобод.	30
		Интенсивность труда в условиях группы детей-сирот и детей, оставшихся без родителей.	20
		Создание комфортной среды в ходе учебно- воспитательного процесса.	10
		За использование современных образовательных технологий и специального оборудования.	5
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5
8	Педагог-психолог	Сложность и напряженность труда в условиях группы детей-сирот и детей, оставшихся без родителей	20
		Интенсивность труда при организации психологической помощи обучающимся, воспитанникам.	30
		Создание комфортной среды в ходе учебно- воспитательного процесса.	10
		За использование современных образовательных технологий и специального оборудования.	5
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5
9	Педагог дополнительного образования	Сложность и напряженность труда	20
		За создание комфортной среды в ходе учебно- воспитательного процесса.	10
		За использование современных образовательных технологий (информационные, компьютерные)	5
		За совершенствование учебно-методического планирования.	10
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5
10	Учитель -логопед	Сложность и напряженность труда	20
		За создание комфортной среды в ходе учебно- воспитательного процесса.	10
		За использование современных образовательных технологий (информационные, компьютерные)	5
		За совершенствование учебно-методического планирования.	10
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5

11	Бухгалтер	Сложность и напряженность труда	20
		Выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса.	10
		Выполнение особо важных и срочных работ.	10
		За дополнительные работы. (ведение программ, работа с сайтами)	35
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5
12	Библиотекарь	Сохранность учебной и методической литературы.	20
		За совершенствование учебно-методического планирования.	10
		За использование современных образовательных технологий (информационные, компьютерные)	10
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5
		Сложность и напряженность труда.	10
13	Медицинская сестра	Сложность и напряженность труда.	10
		Содержание в исправности медицинского оборудования и инвентаря	20
		Выполнение санитарно-эпидемиологического режима	20
		Интенсивность труда	10
		Обеспечение сохранности медикаментов и перевязочных средств	10
14	Секретарь	Сложность и напряженность труда.	20
		Выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса	10
		Выполнение особо важных и срочных работ.	10
		За дополнительные работы. (ведение программ, работа с сайтами)	20
		За аспекты влияния компьютерной техники на здоровье.	5
15	Водитель	Сложность и напряженность труда.	10
		Выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса	10
		Выполнение особо важных и срочных работ.	10
		Ответственность за охрану жизни и здоровье детей	10
16	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	За сложность и напряженность труда по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности	20
		Выполнение особо важных и срочных работ.	10
17	Повар	За сложность и напряженность труда	10
		Содержание специального оборудования	5
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	10
18	Кладовщик	За сложность и напряженность труда	20
		Содержание специального оборудования и инвентаря	5
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	40

		Выполнение срочных работ	5
19	Кастелянша	За сложность и напряженность труда	20
		Содержание специального оборудования и инвентаря	5
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	20
		Дополнительные работы	
20	Все работники	За непрерывный стаж работы в учреждении свыше 5 лет	5

8. Порядок выплаты премий

- 8.1. Премии работникам устанавливаются в связи с юбилеями (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет), в связи с выходом на пенсию, и праздниками (День учителя, день 8 Марта, День защитника Отечества, по итогам работы за год).
- 8.2. Решение о размере и установлении премиальных выплат принимается комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы по представлению руководителя учреждения:
- 8.3. На основании протокола заседания комиссии издается распоряжение директора учреждения о выплате премии.

9. Порядок выплаты материальной помощи

- 9.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждения (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет) в случаях:
- смерти близких родственников на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия;
 - с тяжелым материальным положением в семье (по личному заявлению);
 - в связи с заболеванием самого сотрудника и его близких родственников.
- 9.2. Материальная помощь предоставляется также работникам административно-управленческого персонала (заместителю директора по УВР, заместителю директора по АХЧ, заместителю директора по безопасности ОУ, главному бухгалтеру) в случае выхода в очередной отпуск. Материальная помощь оказывается на усмотрение директора и может иметь значение от 0 до 100 % должностного оклада.
- 9.3. Оказание материальной помощи производится на основании распоряжения руководителя учреждения.

10. Основания для лишения или уменьшения стимулирующих выплат

- 10.1. Доплаты и надбавки работникам в течение года на основании распоряжения руководителя могут корректироваться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.
- 10.2. За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:
- нарушение финансово-хозяйственной и трудовой дисциплины – от 20% до 40%;

- нарушение исполнительской дисциплины – до 10%;
- наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в суд – до 20%;
- нарушение Устава учреждения, за нарушение действующего законодательства в сфере образования – до 20%;
- срывы сроков сдачи отчетов – 50%
- нарушение трудовой дисциплины (прогулы без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения)-100%