

Министерство образования Нижегородской области
Государственное казенное образовательное учреждение для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, «Богоявленский детский дом»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профессиональной организации
Катина Г.А. Карнаевская
25.08.2017 год



Директор ГКОУ Богоявленский детский дом
Остапенко М.А.
Приказ № 103 от 08.09.2017 года

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
работников ГКОУ Богоявленский детский дом.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) Государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Богоявленский детский дом" (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников, административно-хозяйственного персонала.

1.2. Положение устанавливает общий порядок, а также критерии формирования фонда и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения, с учётом мнения представительного органа работников (прикома Учреждения) и органов самоуправления Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения должна составлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения направленных на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок (выплат), а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации оплаты Учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского дома.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников Учреждения изложен в разделе 3 настоящего Положения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовке к российским, окружным, областным и районным мероприятиям; участие в разработке образовательных проектов, программ дополнительного образования, профессионального образования); за особый режим работы (реализация образовательных программ, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения).

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, утверждённой в данном Учреждении. Основанием для определения конкретного размера надбавок и доплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является решение комиссии (экспертно-аналитической группы) с ежемесячным согласованием оценки результативности деятельности.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора детского дома на период сроком 1 (один) месяц. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в виде фиксированных денежных выплат (абсолютных величинах).

3. Условия, критерии и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического, учебно -вспомогательного и административно-хозяйственного персонала.

3.1. Критерии материального стимулирования директора Учреждения.

3.1.1. Материальное стимулирование директора Учреждения осуществляется учредителем (министерством образования Нижегородской области) и производится на основании ежегодного мониторинга (оценки) по достижению показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций и их руководителей в соответствии с приказом министерства образования Нижегородской области от 29.10.2014

№2399 «Об утверждении Перечней показателей эффективности работы государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, и их руководителей».

3.1.2. Среднеобластные (средние) показатели для оценки показателей эффективности деятельности государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области утверждаются министром образования Нижегородской области ежегодно и применяются для оценки эффективности деятельности директора Учреждения на текущий календарный год.

3.1.3. Основанием для выплат стимулирующего характера директору Учреждения является соответствующий приказ министерства образования Нижегородской области.

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УРВ **Максимальное количество баллов – 26**

Наименование деятельности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности	баллы
1. Организация качественного воспитательного процесса	Повышение качества успеваемости воспитанников	Отчет	1
	Участие воспитанников в интеллектуальных, творческих, исследовательских конкурсах, спортивных соревнованиях, конференциях	Наличие призеров, победителей, дипломов участников.	1
	Качественная организация внеурочной деятельности	Удовлетворенность качеством услуг, результаты анкетирования	1
	Организация социального взаимодействия	Взаимодействие со школой, с уч-ми спорта, культуры, дополнительного образования детей .	1
	Снижение количества правонарушений, совершенных воспитанниками	Отчет в прокуратуру района	1
	Трудоустройство подростков в каникулярный период	Справка	1
2. Психологический комфорт и безопасность воспитанников	Снижение случаев травматизма	Статистические данные	1
	Наличие действующих программ, планов, проектов безопасности жизнедеятельности	Отчет	1
	Сохранение контингента воспитанников	Обучение воспитанников в 10-11 классах. Обучение в ПТУ Д-Конс. района.	1
	Отсутствие отчислений выпускников в первый год обучения из ОУ	Справка	1

3. Методическая инновационная деятельность	Отсутствие воспитанников состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и внутреннем контроле детского дома и школы	Справка	1
	Организация деятельности «телефона доверия»	Отчет	1
	Высокий уровень исполнительской дисциплины педагогов	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины педагогами. Выполнение требований администрации	1
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса в различные инстанции, службы	Удовлетворенность качеством работы	1
	Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности. Наличие педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории	Наличие утвержденной программы (плана) повышения квалификации педагогов	1
	Наличие материалов по диагностике, мониторингу (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития	Отчет	1
	Наличие методических пособий (рекомендации), программ, разработок для использования в ОУ	Разработка программных документов, локальных актов	1
	Наличие выступлений, открытых мероприятий (мастер-классов), подготовленных педагогами на различных профессиональных форумах, педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.	Справка	1
	Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемым заместителем	формирование педагогами портфолио в т.ч. в электронном виде.	1
	Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности детского дома в сети Интернет	Качественное сопровождение сайта детского дома	2
	Создание новых элементов образовательной инфраструктуры (музеи, уголки, экспозиции, пункты и т.д.)	Наличие музея, уголков, экспозиций, выставок и т.д.	1
	Использование педагогами современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса	Наличие презентаций, роликов и т.д.	1
Сохранение и развитие материально технических ресурсов	Сохранение материальных ценностей детского дома	Статистика	1
	Благоустройство территории детского дома	Организация работы педагогов на приусадебном участке	1
	Качественная подготовка детского дома к новому учебному году	Организация работы педагогов по подготовке к	1

		новому уч. году	
--	--	-----------------	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2
5	За несвоевременное составление графика работы, табеля учета рабочего времени	Да	-2
6	За несвоевременную замену отсутствующих педагогических работников и помощников воспитателя.	Да	-2

3.2.1. Оценка результативности деятельности заместителя директора по УВР производится ежемесячно согласно показателям и критериям материального стимулирования и составленному по ним оценочному листу.

3.2.2. При показателях 90 - 100 % установленных критериев должностной оклад заместителя директора по УВР устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.2.3. При наличии критериев, понижающих уровень стимулирования труда заместителя директора по УВР и показателях 80 - 90 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 10 % до 20 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.4. При показателях результативности деятельности менее 80 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 20 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.7. По результатам ежемесячной оценки результативности деятельности заместителя директора по УВР комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) директором Учреждения издается приказ об установлении процентного соотношения должностного оклада заместителя директора по УВР от 10 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.3.Критерии материального стимулирования главного бухгалтера.

Максимальное количество баллов 26

№	Критерии	Максимальный балл
1	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана. Формирование финансовой и экономической политики (перспективное планирование по всем направлениям, внедрение новых программ и технологий по бухучету, подготовка экономических расчётов).	2
2	Своевременное и качественное предоставление текущей бухгалтерской	2

	отчётности.	
3	Своевременное заключение договоров с поставщиками и перечисление денежных средств.	2
4	Осуществление контроля за порядком оформления бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	2
5	Правильность начисления и контроль за расходованием фонда заработной платы. Обеспечение своевременных выплат заработной платы и пособий.	2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	2
7	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового отчета.	2
8	Своевременное и качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, основных фондов.	2
9	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей.	2
10	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	2
11	Работа по обеспечению соблюдения штатной численности, финансовой и кассовой дисциплины, смет и других расходов.	2
12	Обеспечение контроля по организации торгов на электронной торговой площадке.	2
13	Своевременное и качественное заключение договоров и контрактов.	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда главного бухгалтера

	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Не соблюдение графика документооборота	Да	-2
2	Некачественное выполнение поручений администрации	Да	-2
3	Наличие дебиторской и кредиторской задолженности выше установленного норматива	Да	-2
4	За нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-2

3.3.1. Оценка результативности деятельности главного бухгалтера производится ежемесячно согласно показателям и критериям материального стимулирования и составленному по ним оценочному листу.

3.3.2. При показателях 90 - 100 % установленных критериев должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.3.3. При наличии критериев, понижающих уровень стимулирования труда главного бухгалтера и показателях 80 - 90 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 10 % до 20 % ниже должностного оклада руководителя.

3.3.4. При показателях результативности деятельности менее 80 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 20 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.7. По результатам ежемесячной оценки результативности деятельности главного бухгалтера комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) директором Учреждения издается приказ об установлении процентного соотношения должностного оклада заместителя директора по УВР от 10 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.4. Критерии материального стимулирования воспитателя.
Максимальное количество баллов - 25

1. Организация качественного учебно-воспитательного процесса				
№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Положительная динамика уровня успеваемости, воспитанности, социализации детей по итогам полугодия. (мониторинг зам.директора по анкетам детей и воспитателей)	да		1
2.	Применение в образовательном процесс здоровьесберегающих технологий (тихий час в начальной школе, соблюдение режима дня, соблюдение личной гигиены и санитарного состояний закрепленных комнат)	да		1
3	Наличие карт индивидуальных особенностей воспитанников для ведения направленной воспитательной работы. (проверка воспитательских дневников индивидуальной работы с воспитанниками, выполнение рекомендаций психолога)	да		1
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации детского дома, школы, воспитанников. (доклад зам.директора по УВР на административном совещании)		нет	0,5
5	Посещение уроков в школе по согласованию с администрацией школы (цель - контроль за посещаемостью уроков и индивидуальных занятий, успеваемостью, поведением, подготовкой к урокам воспитанников).	да		1
6	Проведение воспитательных мероприятий (Подготовка, проведение, воспитательских часов, участие в совместных мероприятиях в детском доме и школе).	да		0,5
Обязательно 100% выполнение раздела № 1				
2. Методическая инновационная деятельность				
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (ведение планов воспитательной работы, индивидуальной работы с воспитанниками, документации по дополнительному образованию, проведени инструктажей по техник безопасности, охране жизни и здоровья детей, соответствующее ведение арматурных ведомостей)			1
8.	Наличие аналитической и диагностической работы воспитателя (проведение мониторинговых замеров, обработка и анализ результатов, публичное представление результатов исследования).	да		0,5
9.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе, владение (подготовка, печатание, оформление работ, доклада для семинаров, конференций, организация фото- и видеосъёмки, разработка презентаций, педагогических советов)	да		0,5

10.	Эстетическое оформление предметной среды, проводимых мероприятий в закрепленных помещениях с учетом санитарных норм, инфраструктуры О/У (оформление и дизайн комнат, кабинетов, рекреаций, стендов, газет).	да		0,5
11	Повышение квалификации, прохождение аттестации (обязательное прохождение - 1 раз в 5 лет, дополнительное прохождение курсов, участие в выездных семинарах, конференциях, мастер-классах).	да		0,5
12	Подготовка и проведение открытых мероприятий (на уровне О/У, района, города, области).	да		0,5
13	Наличие методических разработок, прошедших экспертизу. (на уровне детского дома, района, области).	да		0,5
14	Участие и проведение мастер-классов, педагогических советов, семинаров, объединений. (протоколы выступлений)	да		1
15	Наличие проектной деятельности и авторских образовательных программ, принятых к реализации. (разработка, утверждение, реализация)	да		0,5
16	Самообразование педагогов. Самоанализ педагогической деятельности (пополнение и оформление портфолио).	да		1
Обязательное выполнение от 50%до 100%раздела № 2				
3. Психологический комфорт и безопасность воспитанников				
17	Отсутствие правонарушений воспитанников в группе. (вредных привычек, прогулов школьных занятий и мероприятий, отсутствие случаев побегов, суицида, постановки на учет в ВШК и ПДН)	да		1
18	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, психологом, социальным педагогом школы и детского дома (сведения для зам.директора по УВР, доклад зам.директора по УВР на административном совещании)	да		0,5
19	Содержание закреплённых кабинетов в соответствии с нормативными требованиями, сохранность техники, оборудования, сохранность школьных учебников, художественной литературы детского дома. (доклады зам.директора по УВР И АХЧ на административном совещании)	да		1
20	Взаимодействие с сотрудниками правоохранительных органов, здравоохранения, культуры, спорта и др. учреждениями. (фотоотчет о проведенных мероприятиях)	да		0,5
21	Дежурство по детскому дому в соответствии с Положением о дежурстве.	да		0,5
22	Своевременное выполнение поручений (замена педагогов, сопровождение детей на выездны мероприятиях).	да		1
23	Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению техники	да		0,5

	безопасности, пожарной безопасности и электробезопасности, антитеррористической защиты воспитанников. (доклады зам.директора по УВР и АХЧ)			
24	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников на территории детского дома, во время мероприятий. (доклад зам.директора ПО УВР)	да		1
25	Сохранность личных вещей и материальных ценностей воспитанников.	да		1
26	Озеленение и благоустройство помещений здания и прилегающей территории.	да		0,5
Обязательное выполнение от 50%до 100%раздела № 3				
4. Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей воспитанников, организация активного отдыха воспитанников				
27	Внеурочная деятельность (тематические прогулки, походы, мероприятия)	да		1
28	Организация дополнительного образования (участие воспитанников в кружках, конкурсах, выставках)	да		1
29	Наличие детского самоуправления. (групповое, участие в управлении детского дома)	да		0,5
30	Наличие победителей соревнований, конкурсов на уровне района, города, области	да		0,5
Обязательное выполнение от 50%до 100%раздела № 4				
5. Инициативность в деятельности ОУ				
31	Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы детского дома (участие в разработке программы развития детского дома).	да		0,5
32	Участие в управлении детским домом (работа в Совете учреждения, в коллегиальных органах, комиссиях).	да		0,5
33	Проявление активной гражданской позиции (участие в конкурсах, соревнованиях за честь детского дома).	да		0,5
34	Участие в субботниках.	да		0,5
35	Участие в подготовке детского дома к новому учебному году.	да		0,5
36	Полученные награды в теч. года (благодарственные письма, почётные грамоты, дипломы, положительные отзывы).	да		0,5
Обязательное выполнение от 50%до 100%раздела № 5				

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Систематические пропуски воспитанниками учебных занятий без уважительной причины	Да	-2
5	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
6	Побеги воспитанников	Да	-2
7	Не выполнение воспитательской программы	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

Максимальное количество баллов - 20

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	2
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	2
4.	Наличие системы работы по профилактике социальной дезадаптации, психолого-педагогической поддержки воспитанников.	Да	2
5.	Наличие работы с педагогами образовательного учреждения	Да	1
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	2
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	1
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении	Да	2
10.	Повышение квалификации	Да	1
11.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
12.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

13	Наличие системы и анализ результатов работы школы приемных родителей	Да	1
----	----------------------------------------------------------------------	----	---

Примечания:

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представит елей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 4. Система работы по профилактике социальной дезадаптации, психолого-педагогической поддержки воспитанников - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества дезадаптированных детей.

К п.5. Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения воспитанники, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога -психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 11. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 12. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 13. Участие в реализации Программы по подготовке приемных родителей – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого – педагогическом сопровождении участников программы, в т.ч. и психолого - педагогическом сопровождении несовершеннолетних граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принятых в семью на воспитание.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.6.Критерии материального стимулирования социального педагога.

Максимальное количество баллов - 20

	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Отсутствие замечаний по ведению личных дел воспитанников и другой документации со стороны администрации и контролирующих органов.		нет	2
2.	Своевременная подготовка документов по обеспечению воспитанников жильем, пособиями, пенсиями, оформление сберегательных вкладов, взиманию алиментов, розыск родителей и пр.	да		2
3.	Высокая эффективность постинтернатного сопровождения.	да		2
4	Использование разнообразных форм работы по подготовке воспитанников к самостоятельной жизни. Организация работы по профессиональному самоопределению, выбору учебного заведения. Сбор документов для поступления выпускника в учебное заведение.	да		2
5.	Правонарушения воспитанников, состоящих на внутриучрежденческом контроле и ИДН.		нет	2
6.	Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (психолог, педагог-организатор, ОДН, опека и др.), включение их в профилактическую и корректирующую деятельность.	да		2
7.	Повышение квалификации.	да		2
8.	Создание обстановки эмоционального комфорта в детском доме (отсутствие конфликтов, способствование разрешению и	да		1

	профилактике конфликтных ситуаций и пр.). Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.			
9.	Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне детского дома, города.	да		2
	Участие в методической работе детского дома: работа в методсовете, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления с обобщением опыта работы на уровне города и республики. Публикация печатных работ в профессиональных изданиях. Наставничество над подростками группы риска, молодыми специалистами, работа со студентами-практикантами. <i>Подчеркнуть нужное, и указать название статьи и издание.</i>	да		2
10	Подготовка воспитанников - участников или победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов различных уровней	да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения воспитанников, состоящих на внутриучрежденческом контроле и ПДН.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.7. Критерии материального стимулирования учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

Максимальное количество баллов - 20

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня достижений обучающихся по итогам диагностики.	Да	2
2	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да	2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	2
4	Наличие методической работы учителя	Да	2
5	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Нет	2
6	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов - на уровне района, на областном уровне, на федеральном уровне.	Да	2
7	Наличие аналитической работы учителя.	Да	2
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да	1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да	1
10	Внеклассная работа с воспитанниками.	Да	2

11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------	----	--	---

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня достижений в группе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний, умений, навыков воспитанников. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству воспитанников, с которыми работает учитель.

К п. 2. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе– уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Проведение внеклассных мероприятий включает проведение конкурсов творческих работ, праздников и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков воспитанниками занятий без уважительной причины.	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.8. Критерии стимулирования инструктора по труду, инструктора по физкультуре, музыкального руководителя.

Максимальное количество баллов - 20

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня достижений воспитанников по итогам диагностики.	Да		2
2	Соблюдение в учебно-воспитательном процессе техники безопасности и охраны труда	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы педагога	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	1
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов на уровне района, на областном уровне, на городском уровне.	Да		2
7	Наличие аналитической работы педагога.	Да		1
8	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1
9	Сохранение контингента воспитанников на своих занятиях	Да		2
10	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		2
11	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
12	Внеклассная работа с воспитанниками.	Да		2

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня достижений в группе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний, умений, навыков воспитанников. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству воспитанников, с которыми работает педагог.

К п. 2. Применение и соблюдение в образовательном процессе техники безопасности и охраны труда воспитанников и педагогов.

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы педагога - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением на уровне Учреждения и района. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы педагога - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Сохранение континента воспитанников на своих занятиях – отсутствие, за исключением выбытия, перевода в др. учреждения.

К п. 11. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 12. Проведение внеклассных мероприятий включает проведение , конкурсов творческих работ, ярмарок, праздников , соревнований и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков занятий воспитанниками без уважительной причины.	Да	-2
4	Невыполнение программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.9. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

Максимальное количество баллов - 20

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации;	Да	2
2	Наличие системы работы с документами	Да	2
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов : на уровне учреждения; на уровне муниципального района, на областном уровне, на городском уровне	Да	2
4	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
5	Наличие диагностической работы.	Да	1
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	2
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	2
8	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сохранение контингента воспитанников на своих занятиях	Да	1

11	Соблюдение в учебно-воспитательном процессе техники безопасности и охраны труда	Да		2
12	Внеклассная работа с воспитанниками	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов без учета количества призёров.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу.

К п. 5. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития воспитанников, детского коллектива.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для воспитанников, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с воспитанниками.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с воспитанниками, согласно утверждённой образовательной программе.

К п. 10. Сохранение континента воспитанников на своих занятиях – отсутствие, за исключением выбытия, перевода в др. учреждения. Посещаемость воспитанниками занятий ДО – 100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 11. Применение и соблюдение в образовательном процессе техники безопасности и охраны труда воспитанников и педагогов.

К п. 12. Проведение внеклассных мероприятий включает проведение конкурсов творческих работ, ярмарок, праздников, соревнований и др.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.10. Критерии материального стимулирования педагога-организатора.**Максимальное количество баллов - 20**

	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Высокий уровень организации досуга воспитанников, организации праздничных мероприятий с воспитанниками. Организация каникулярного отдыха детей, выполнения режима дня воспитанниками. Высокая эффективность формирования у воспитанников трудовых, организаторских навыков, навыков работы в команде, культуры поведения. Использование разнообразных форм работы по развитию творческих способностей детей. Эффективное руководство детским самоуправлением. Наличие детского объединения	да		2
2.	Повышение квалификации.	да		2
3.	Наличие авторской образовательной программы	да		2
4.	Наличие диагностической работы	да		2
5.	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	да		2
6.	Наличие системы работы с документами. Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности.	да		2
7.	Методическое обеспечение образовательного процесса. Участие в методической работе детского дома: работа в методобъединении, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления с обобщением опыта работы на уровне города и республики. Публикация печатных работ в профессиональных изданиях. Наставничество над подростками группы риска, молодыми специалистами, работа со студентами-практикантами.	да		2
8.	Эстетическое оформление предметной среды, проводимых мероприятий. Создание обстановки эмоционального комфорта в детском доме (отсутствие конфликтов, способствование разрешению и профилактике конфликтных ситуаций и пр.). Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	да		2
9.	Подготовка воспитанников - участников или победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов различных уровней (<i>указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат</i>). Победа или участие педагога в профессиональных конкурсах (за победу в областных, городских, районных и городских конкурсах) (<i>указать название конкурса и результат</i>).	да		2
10.	Высокая эффективность и разнообразие форм работы с социумом: взаимодействие с психологом, ОВД, шефами, волонтерами включение их в профилактическую, развивающую деятельность.	да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
---	---------------------------------------------	------------	-------

1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да		-2

3.11. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения

Максимальное количество баллов - 20

	Критерии	Измерители	Баллы
1.	Качество проведения занятий на приусадебном участке	Да	2
2.	Качественное поурочное планирование	Да	2
3.	Качество и своевременность представления отчетной документации. Качество заполнения журнала	Да	2
4.	Отсутствие неуспевающих по практике	Да	2
5.	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	Да	1
6.	Инициативность работника, участие в общественной жизни учреждения	Да	2
7.	Обобщение педагогического опыта (выступление на педсовете, заседании м/о, публикации, проведение семинаров)	Да	1
8.	Проведение открытых занятий, мастер-классов	Да	2
9.	Изготовление дидактического материала: -контрольно-измерительные материалы -доклады, рефераты -плакаты, планшеты -макеты учебно-производственных работ, эталонные образцы -выполнение авторских презентаций (в зависимости от сложности) -выполнение методической разработки	Да	2
10.	Подготовка группы к смотрам, конкурсам	Да	2
11.	Отсутствие случаев детского травматизма во время проведения практических занятий	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.12. Критерии материального стимулирования преподавателя
Максимальное количество баллов - 20

	Критерии	Измерители	Баллы
1.	Качество проведения занятий , качественное поурочное планирование	Да	2
3.	Качество и своевременность представления отчетной документации. Качество заполнения журнала	Да	2
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	Да	2
7.	Инициативность работника, участие в общественной жизни учреждения	Да	2
8.	Обобщение педагогического опыта (выступление на педсовете, заседании м/о, публикации, проведение семинаров)	Да	2
9.	Проведение открытых занятий, мастер-классов	Да	2
10.	Изготовление дидактического материала: -контрольно-измерительные материалы -доклады, рефераты -плакаты, планшеты -макеты учебно-производственных работ, эталонные образцы -выполнение авторских презентаций (в зависимости от сложности) -выполнение методической разработки	Да	2
11.	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж учебного заведения	Да	2
12.	Подготовка группы к смотрам, конкурсам	Да	2
13.	Отсутствие случаев детского травматизма во время проведения занятий	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.13.Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством
Максимальное количество баллов 25

№	Критерии	Измерители	Максимальный балл
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Да	2
2.	Оперативное и качественное составление текущих и	Да	2

	перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий		
3.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании детского дома	Да	2
4.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирурующих органов и служб	Да	2
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	Да	2
6.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	Да	2
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да	2
8.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала, четкая организация деятельности технического персонала (отсутствие замечаний)	Да	2
9.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов	Да	1
10.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Да	2
11.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	Да	2
12.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	Да	1
13.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	Да	2
14.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты заведующего хозяйством учреждения

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	За несвоевременное выполнение заявок в части ремонтных работ, обеспечение инвентарем, обмундированием воспитанников, моющими средствами и прочими хозяйственными принадлежностями	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы на качество работы со стороны администрации	Да	-2
3.	Предписания Роспотребнадзора в рамках должностных инструкций не выполненные своевременно	Да	-2
4.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору не выполненные своевременно.	Да	-2
5.	Несвоевременная замена отсутствующих работников	Да	-2
7.	Нарушение техники безопасности	Да	-2
8.	За нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
9.	Грубое обращение с воспитанниками и сотрудниками учреждения	Да	-2

3.14. Критерии материального стимулирования секретаря-делопроизводителя
Максимальное количество баллов 15

№	Критерии	Измерители	Максимальный балл
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности детского дома, делопроизводству	Да	2
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	Да	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Да	2
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да	2
5.	Оперативность, системность и качество ведения документации	Да	2
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да	1
7.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, воспитанникам, гражданина посещающим образовательное учреждение	Да	2
8.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.15. Критерии материального стимулирования бухгалтера с ведением кассовых операций, экономиста

Максимальное количество баллов – 20

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Своевременная сдача отчетов	Да	2
2.	Правильное ведение документооборота. Работа с электронным документооборотом.	Да	2
3.	Осуществление порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств	Да	2

4.	Организация и применение новых электронных технологий в бухгалтерском учёте.	Да	2
5.	Правильное ведение прихода-расхода продуктов питания, материалов	Да	2
6.	Проведение инвентаризации денежных средств и товарно-материальных ценностей, основных фондов и контроль за их использованием	Да	2
7.	Работа по обеспечению финансовой и кассовой дисциплины, смет и других кассовых расходов	Да	2
8.	Контроль и соблюдение предельных максимальных цен	Да	2
9.	За работу с кассой и наличными деньгами	Да	2
10.	Участие в оформлении и косметическом ремонте помещений учреждения	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда бухгалтера с ведением кассовых операций

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на работу со стороны работников и воспитанников	Да	- 2
2.	Не соблюдение графика и сроков документооборота	Да	- 2
3.	Замечания по ведению документации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
6.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	-2
7.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 2
9.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	- 2

**3.16.Критерии материального стимулирования
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Максимальное количество баллов – 15**

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	2
2.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	2
3.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	2

4.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
5.	За интенсивность выполняемых работ	2
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
7.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
8.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, воспитанникам	1
9.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.17.Критерии материального стимулирования уборщика производственных и служебных помещений, дворника, кухонного работника, помощника воспитателя ночного дежурства, рабочего по комплексному обслуживанию бани
Максимальное количество баллов – 15

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Качественное и регулярное проведение уборок	2
2.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
4.	Заинтенсивность выполняемых работ	2
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
7.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1
8.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2

3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.18.Критерии для расчета стимулирующих выплат поваров
Максимальное количество баллов – 18

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Качественная подготовка пищи для воспитанников	2
2.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
4.	Строгое выполнение закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи	2
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности	2
7.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	2
8.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2
9.	За интенсивность выполняемых работ	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.19.Критерии для расчета стимулирующих выплат врачам, старшей медицинской сестре, медицинской сестры
Максимальное количество баллов - 18

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского дома	1
2.	Контроль за организацией питания для воспитанников (включая обеспечение	2

	витаминизации питания и йодопрофилактики воспитанников)	
3.	Соблюдение плана проведение профилактических мероприятий (прививки, иммунизация)	1
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
5.	Организация оздоровительных мероприятий среди воспитанников	2
6.	Осуществление систематического контроля за соблюдением всеми сотрудниками и воспитанниками требований охраны жизни и здоровья детей	1
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
9.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1
10.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2
11.	Качественное ведение документации	2
12.	Эффективная работа по проведению диспансеризации среди воспитанников и сотрудников	2
13.	Обобщение и распространение собственного медицинского опыта на уровне, муниципальном. и (или) региональном уровне	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.20.Критерии стимулирующих выплат кладовщика
Максимальное количество баллов – 15

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	2
2.	Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
4.	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке	2
5.	Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии	2
6.	Соблюдение СанПиН, ТБ и ОТ при выполнении работы	1
7.	За интенсивность выполняемых работ (заготовка продуктов с участка)	1
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1

9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
10	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1
11	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.21.Критерии стимулирующих выплат рабочему по стирке и ремонту спецодежды
Максимальное количество баллов 15

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	2
2.	Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	2
3.	Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды, полотенца, штор и др. в стиральных машинах и вручную в соответствии с установленным в детском доме графиком	2
4.	Своевременный и качественный ремонт белья, одежды	1
5.	Отсутствие замечаний к стирке и ремонту белья	1
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
7.	Соблюдение СанПиН, ТБ и ОТ при выполнении работы	2
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
10.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2

3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.22.Критерии для расчета стимулирующих выплат водителю автобуса, водителю автомобиля
Максимальное количество баллов 18

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого транспорта	2
2.	Соблюдения правил безопасной перевозки воспитанников и сотрудников	2
3.	Отсутствие ДТП, замечаний	2
4.	Своевременный и качественный ремонт обслуживающего транспорта	2
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
6.	Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работы	2
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1
9.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1
10	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
6.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.23.Критерии для расчета стимулирующих выплат сторожу/вахтеру
Максимальное количество баллов – 15

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	2
2.	Оперативность, системность и качество ведения документации	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение	2

	должностных обязанностей	
4.	Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работы	2
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
7.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1
8.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.24.Критерии для расчета стимулирующих выплат швее, кастелянше
Максимальное количество баллов 15

№	Критерии	Максимальный балл
1.	Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	2
2.	Организация учета и хранение материальных ценностей	2
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
4.	Соблюдение СанПиН, ТБ и ОТ при выполнении работы	2
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2
7.	Соблюдение профессиональной этики по отношению к сотрудникам, воспитанникам	1
8.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 2
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	-2
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	-2

4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 2

3.25. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника детского дома за результативность и качество труда устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника не ограничиваются максимальными размерами и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.26. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение выборного органа. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой образовательного учреждения с оформлением оценочного листа работника.

3.27. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы входят:

Председатель: заместители руководителя ОУ,

Члены экспертно-аналитической группы: гл.бухгалтер, руководитель метод объединения, представитель профкома, работники МОП.

3.28.. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы заместитель руководителя ОУ.

3.29. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, его подпись, дату заполнения оценочного листа.

3.30. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указываются дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднееарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.31. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.32. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.33. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или выборный орган работников ОУ.

3.34. На основании проведенной оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем

критериям оценок, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

**Рассмотрено на Общем собрании работников учреждения
Протокол № 22 от «25» августа 2017 г.**