

СОГЛАСОВАНО: Председатель ПК ГКОУ школы-интерната №2 г. Сочи  С.В. Зубакова « » 2025г	УТВЕРЖДАЮ: Директор ГКОУ школы-интерната №2 г. Сочи  Е.Л. Балкашина « » 2025г
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы – интерната № 2 г. Сочи.

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 2 г. Сочи, (далее – ГКОУ школа – интернат № 2 г. Сочи) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования оплаты труда работников образовательного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273 - ФЗ);

-Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

Постановление Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 № 398 «О внесении изменений в постановление правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382»; постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного

справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Производство чая»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Элеваторное, мукомольно - крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее – Постановление № 30);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. №243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы" (далее – Приказ № 243);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (далее–Приказ№248н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г №541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 251н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановление Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г № 590 «О внесении изменений и постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

Постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023г. №684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

Постановление губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края»;

Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 г № 109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края» иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества общеобразовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

3. Работникам ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи (в том числе директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы):

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так

и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки—200 %

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого сохраняется или отменяется на основании локального акта ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи

- Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, иных сферах, соответствующих сфере работы ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи, с учетом приложений 3 и 4 к Положению. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается другим работникам школы – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на директора учреждения и (или) его заместителей.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника ГКОУ школы - интерната № 2 г. Сочи.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника ГКОУ школы - интерната № 2 г. Сочи.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника школы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающего коэффициента – до 2,0

3.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов общеобразовательного учреждения.

Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет при первичном трудоустройстве в образовательные учреждения в год окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения со специалистом бессрочного трудового договора.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается только по основному месту работы.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается

независимо от объема учебной нагрузки и производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц в течение трех лет.

За молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производится выплата стимулирующего характера в размере от 1500 рублей ежемесячно на период закрепления наставничества за работником.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

4. Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлена выплата стимулирующего характера в размере 8000 рублей в месяц отдельным категориям педагогических работников по должностям:

«учитель», «учитель-дефектолог», «учитель-логопед», «социальный педагог», «педагог-психолог» (Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года №109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года №113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»).

Для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников общеобразовательных учреждений установлены выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работникам государственных учреждений Краснодарского края (Постановление губернатора Краснодарского края от 15 марта 2024 года №109 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»), Постановление Губернатора Краснодарского края от 16.01.2025 № 5 О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»

Данная выплата в общеобразовательном учреждении предоставляется отдельным категориям работников:

-Другие педагогические работники (педагог-организатор, педагог дополнительного образования)

-Медицинские работники (медицинская сестра).

-Обслуживающий персонал (дворник, мойщик посуды, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

Денежные доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности:

Осуществлять выплаты с 1 января 2025 г. отдельным категориям педагогических работников государственных учреждений Краснодарского края по следующим должностям:

«учитель», «учитель-дефектолог», «учитель-логопед (логопед)», «социальный педагог», «педагог-психолог», «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины», «педагог дополнительного образования» - в размере 10 000 рублей в месяц;

«воспитатель» в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - в размере 5 000 рублей в месяц.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются дополнительно к выплате, установленной пунктом 1 настоящего постановления»;

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные общеобразовательным учреждением для выплаты заработной платы.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в общеобразовательном учреждении установлены премии.

5.1. Премияльные выплаты: по итогам работы (за месяц, квартал, год);

За выполнение особо важных и срочных работ; к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение квартала в выполнении важных работ, мероприятий;

- высокие результаты за участие на краевых, всероссийских и международных конкурсах и соревнованиях.

5.2. Премия по итогам работы (квартал) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы :

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

5.3 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, устанавливается как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

5.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи вне зависимости от занимаемой должности:

День учителя (5 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику школы при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

5.5. Премии, предусмотренные пунктом 5 учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя ГКОУ школы-интерната № 2 г. Сочи в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей,

– на основании показателей результативности деятельности работников по ходатайству заместителей руководителя учреждения;

- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании показателей результативности деятельности работников по ходатайству руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.6. Премирование осуществляется по решению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 2 г. Сочи на основании приказа директора общеобразовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Комиссия действует на основании настоящего Положения. Председатель комиссии несёт полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта большинства голосов.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера (премии) производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки результативности деятельности работников учреждения.

В установленные сроки руководители подразделений передают в комиссию информацию о деятельности сотрудников учреждения.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения информации:

- Руководители структурных подразделений предоставляют информацию о деятельности в комиссию до 30 числа ежемесячно;
- комиссия рассматривает предоставленные материалы не позднее 3 числа месяца следующего за отчетным.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

В комиссию экономистом учреждения предоставляется сложившаяся сумма экономии фонда оплаты труда учреждения на дату отчетного периода.

Приказ(-ы) о назначении выплат передаются в бухгалтерию для начисления не позднее 5 числа следующего за отчетным.

8. Премия не начисляется при наличии нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

9. Оценка профессиональной деятельности работников за отчетный период (за месяц, год) производится по показателям эффективности, разработанным учреждением самостоятельно в соответствии со спецификой и уставными целями учреждения, по балльной системе.

Сумма набранных баллов является числовым показателем деятельности по каждому работнику за отчетный период (месяц, год). Цена одного балла от 1% и выше в зависимости от интенсивности и качества выполненной работы.

Размер стимулирующей выплаты работнику за отчетный период устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом суммы набранных баллов по следующей формуле:

$$P = P1 \times C / 100,$$

P – размер стимулирующей выплаты работнику в процентах от должностного оклада за отчетный период;

P1 – размер стимулирующей выплаты работнику в процентах, указанный в трудовом договоре (положении о порядке стимулирования работников учреждений);

C – сумма набранных баллов, полученных в результате оценки показателей и критериев эффективности деятельности по каждому работнику за отчетный период.

В целях проведения оценки профессиональной деятельности работников учреждения и поощрения работников за выполненную работу (включая трудовой вклад в организацию

деятельности учреждения, направленной на решение социально-экономических задач, связанных с улучшением качества образования), распределения стимулирующей

части фонда оплаты труда учреждения создаётся Комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения (далее - Комиссия), в состав которой могут входить:

- заместители директора,
- **иные работники,**
- **представители профсоюза.**

Состав Комиссии учреждения, установление сроков заседаний Комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения на 1 сентября, в том числе по структурным подразделениям. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Председатель комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и председательствует на заседаниях Комиссии. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

Секретарь Комиссии информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии и ведёт протоколы заседания Комиссии, доводит до сведения членов Комиссии материалы по вопросам повестки дня предстоящего заседания Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся в сроки, установленные приказом руководителя учреждения.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседаниях.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

Решение Комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании, с обязательным ознакомлением работников, установление премии по итогам работы (за месяц, год) оформляется приказом руководителя учреждения.

Комиссия имеет право:

- заслушивать руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения;
- запрашивать дополнительные материалы, письменные пояснения от руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников учреждения в рамках своей компетенции.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, могут осуществляться за счёт:

- средств краевого бюджета

Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителя, устанавливается приказом руководителя учреждения за отчетный период (месяц, год) в процентах от долж-

ностного оклада с учетом суммы набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с показателями

Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период, может быть персонально снижена: в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания в отчётном периоде и(или) наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

неполного количества рабочего времени (отпуск, время болезни, командировка и т.д.) при полной занятости (работа на полную ставку), пропорционально отработанному времени;

В случае наложения дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера работникам могут быть снижены:

- при применении дисциплинарного взыскания– не менее чем на один месяц;
- при применении дисциплинарного взыскания «выговор» – не менее чем на три месяца.

Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, являются неотъемлемой частью заработной платы работников и выплачиваются по итогам работы (за месяц, год) в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГКОУ школа-интернат №2 г.Сочи**

1.Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Примерные показатели и критерии оценки деятельности заместителей руководителя по учебно- воспитательной работе, воспитательной работе, коррекционной работе для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5

	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
1.	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 100% 0
2.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Внедрение и работа авторских программ, новых методов и разработок в образовательном процессе учреждения – Деятельность без применения новых методов, инновационных и авторских программ -	100 0	до 20% 0

1.2.Выплаты за качество выполняемых работ

Примерные показатели и критерии оценки деятельности заместителя руководителя по учебно- воспитательной работе, воспитательной работе, коррекционной работе для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1.	Эффективность управленческой деятельности	Качественная подготовка и разработка в установленный срок документации, выполнение плана внутри-образовательного контроля – Несвоевременное представление отчетной и аналитической документации для оценки качества выполнения плана –	100 0	до 20% 0
2.	Участие в семинарах, конференциях и встречах, проводимых учреждением	Качественная подготовка материалов, документов, презентаций для участия педагогического работника в семинарах конференциях и встречах, проводимых учреждением – Отсутствие участия в выполнении работ –	100 0	до 20% 0

3.	Участие в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ	Качественная подготовка и разработка в установленный срок нормативных документов для реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ – Отсутствие участия в выполнении работ для подготовки и разработки программ, несвоевременное представление нормативных документов для оценки качества выполняемых работ –	100 0	до 20% 0
4.	Сохранение физического и психического здоровья обучающихся в образовательной организации	Качественная организация работы педагогическим коллективом по внедрению здоровьесберегающих технологий в урочной и внеурочной деятельности - Отсутствие психологических условий обучения в учреждении на основании оценки качества -	100 0	до 20% 0
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	100 0	до 20% 0

1.3. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, год).

1.3.1. Примерные показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по учебно- воспитательной работе, воспитательной работе, коррекционной работе для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работника за месяц

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Участие в методической работе, в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие – Неучастие –	15 0
2.	Контроль над реализацией основной образовательной программы учреждения	Выполнение – Отсутствие контроля –	10 0
3.	Обеспечение информатизации образовательного процесса	Выполнение - Отсутствие –	10 0
4.	Организация мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетентностей педагогов	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	10 0

5.	Администрирование сайта «Сетевой Город. Образование»	Положительная оценка – Наличие единичных замечаний –	10 3
6.	Организация и проведение мониторинга индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Выполнение – Отсутствие мониторинга –	10 0
7.	Организация мероприятий по разработке социально культурных проектах (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, др)	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	10 0
8.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Соблюдение – Не соблюдение –	4 0
9.	Удовлетворённость граждан качеством и количеством предоставленных образовательных услуг	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0
10.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	4 0
11.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0
12.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Участие – Неучастие –	5 0
13.	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию: - участие в уборке территории, дежурства, - организация кружков, дополнительного образования детей и студентов, - работа в режиме чрезвычайной ситуации	Выполнение – Отсутствие –	3 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по учебной (учебно- методической работе) для установления премиальной выплаты за месяц			100

1.3.2. Примерные показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по учебно –воспитательной работе, воспитательной работе, коррекционной работе для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работника за год

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Качественная подготовка и своевременная сдача обязательной отчетности	Выполнение – Наличие замечаний – Не выполнение –	15 5 0

2.	Информационная открытость (сайт учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	Положительная оценка – Наличие единичных замечаний –	15 5
3.	Сохранение контингента обучающихся	95% и выше – до 95% –	15 0
4.	Разработка и реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, дополнительных образовательных программ	Выполнение – Отсутствие программ –	15 0
5.	Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте bus.gov.ru	Своевременное размещение – Несвоевременное размещение, при наличии замечаний и ошибок –	15 0
6.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень	Участие в экспертных комиссиях, в различных советах – Неучастие –	10 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по учебной (учебно- методической работе) для установления премиальной выплаты за год		100

2. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности:

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Примерные показатели и критерии оценки деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы				
п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 100% 0

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Примерные показатели и критерии оценки деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
	Обеспечение контроля за соблюдением прав работников	Своевременное проведение инструктажа по технике безопасности и противопожарным правилам – Своевременное прохождение работниками медицинских осмотров	100	до 20%
		Отсутствие контроля и участия в проведении мероприятий с работниками учреждения –	100 0	до 20% 0
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	100 0	до 20% 0

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, год).

2.3.1 Примерные показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работника за месяц

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Наличие перспективного плана ремонтных работ	Качественная подготовка и разработка в установленный срок документов для реализации плана ремонтных работ – Отсутствие участия в выполнении работ для подготовки и разработки плана, несвоевременное представление документов для оценки выполнения плана –	10 0
2.	Обеспечение бесперебойного функционирования тепло- и энергосистем	Отсутствие аварийных ситуаций в текущем месяце – Наличие аварий –	10 0

3.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания и оборудования, исправного состояния инвентаря	Выполнение – Отсутствие контроля –	10 0
4.	Обеспечение охраны зданий учреждения, прилегающей территории, антитеррористической безопасности	Отсутствие актов предписаний – Наличие актов предписаний –	10 0
5.	Обеспечение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий, охраны труда	Отсутствие актов предписаний – Наличие актов предписаний –	10 0
6.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Наличие случаев травматизма, несчастных случаев – Отсутствие –	10 0
7.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	При соответствии – При наличии предписаний контрольно-надзорных служб -	9 0
8.	Организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательной организации	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	9 0
10.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0
11.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	5 0
12.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	Соблюдение – Не соблюдение –	5 0

	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности для установления премиальной выплаты за месяц	100	
--	---	-----	--

2.3.2. Примерные показатели эффективности деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работника за год

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Обеспечение стабильной деятельности учреждения	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на срок до 3 дней устранения –	15 0
2.	Обеспечение экономного расходования топливно- энергетических ресурсов	Наличие экономного и эффективного использования ГСМ – Наличие расходования на уровне прошлого года – Отсутствие экономии –	15 10 0
3.	Мероприятия по	Меньше прошлого года –	15
	энергосберегающему режиму, экономии расходов по коммунальным услугам	На уровне прошлого года – Больше прошлого года –	10 0
4.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий и оборудования	Выполнение – Отсутствие контроля –	10 0
5.	Готовность учреждения к новому учебному году, к осенне – зимнему периоду	Наличие акта проверки готовности к отопительному периоду и акта гидравлических испытаний, подписанного до начала учебного года – При подписании актов, позднее 1 сентября –	15 0
7.	Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте bus.gov.ru	Своевременное размещение – Несвоевременное размещение, при наличии замечаний и ошибок –	15 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной деятельности для установления премиальной выплаты за год		100

3.Показатели эффективности деятельности работников по должностям административно - управленческого персонала:

3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям административно - управленческого персонала для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы(Главный бухгалтер)				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 100%

3.2.Выплаты за качество выполняемых работ

показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям административно - управленческого персонала для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы(Главный бухгалтер)				
№ /п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	100 0	до 20% 0

2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения среди населения – Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	100 0	до 20% 0
----	---	--	----------	-------------

3.3.Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, год)

3.3.1. Показатели эффективности деятельности работников по должностям административно – управленческого персонала для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за месяц (Главный бухгалтер)

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1	Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов	Соблюдение правил и порядков формирования и хранения документов – Не соблюдение –	20 0
2	Своевременное предоставление информации и статистической отчетности	Качественное ведение – Не представление в срок –	20 0
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирурующих организаций	Качественное ведение – Наличие нарушений –	20 0
4	Участие в работе постоянно действующих при учреждении комиссий	Участие – Отсутствие	20 0
5	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно- эпидемиологических условий	Качественное выполнение – Не выполнение –	20 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям административно - управленческого персонала для установления премиальной выплаты работникам за месяц		100

3.3.2. показатели эффективности деятельности работников по должностям административно – управленческого персонала для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за год(Главный бухгалтер)

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно- эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок–	25 0

2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
3.	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное выполнение – Не выполнение –	25 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям административно – управленческого персонала для установления премиальной выплаты работникам за год			100

4. Показатели эффективности деятельности работников по должностям административно-вспомогательного персонала (бухгалтер, секретарь, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант):

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям административно-вспомогательного персонала (бухгалтер, секретарь, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант) для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника по профессиям рабочих, - при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 100% 0

4.2.Выплаты за качество выполняемых работ

Примерные показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям административно-вспомогательного персонала (бухгалтер, секретарь, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант) для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
.	Особый режим работы	Отсутствие аварийности,		
	(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	100 0	до 20% 0
2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения. Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	100 0	до 20% 0

4.3. выплаты по итогам работы (месяц, год)

4.3.1 показатели эффективности деятельности работников по должностям административно-вспомогательного персонала (бухгалтер, секретарь, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант) для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за месяц			
№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований– Не соблюдение –	20 0
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, заместителей руководителя, контролирующих органов	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	20 0

3.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	15 0
4.	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	Выполнение Отсутствие	15 0
6.	Оказание помощи в ремонте учреждения	Оказание Отсутствие данного вида помощи	20 0
7.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	Качественное выполнение – Не выполнение –	20 0
8.	Квалификационная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	Выполнение Отсутствие	10 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты работникам за месяц		100

4.3.2 показатели эффективности деятельности работников по должностям административно-вспомогательного персонала (бухгалтер, секретарь, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант) для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за год

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок–	25 0
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
3.	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное и своевременное выполнение работ – Не соблюдение сроков, с выполнением работы ненадлежащего качества –	25 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты работникам за год		100

**5.Показатели эффективности деятельности работников по должностям
учебно - вспомогательного персонала (помощник воспитателя):**

5.1.выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям учебно-вспомогательного персонала для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника по профессиям рабочих, -при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) – Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг) –	100 0	до 100% 0

5.2.выплаты за качество выполняемых работ

Примерные показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям учебно-вспомогательного персонала для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1.	Особый режим работы	Отсутствие аварийности,		

	(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем – Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	100 0	до 20% 0
2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	100 0	до 20% 0

5.3.выплаты по итогам работы (месяц, год)

5.3.1. показатели эффективности деятельности работников по должностям учебно-вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за месяц

№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований– Не соблюдение –	20 0
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, заместителей руководителя, контролирующих органов	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	20 0
3.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	15 0
4.	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	Выполнение Отсутствие	15 0
5.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (опекунов) проживающих детей	Наличие Отсутствие	0 15
6.	Оказание помощи в ремонте учреждения	Оказание Отсутствие данного вида помощи	20 0
7.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	Качественное выполнение – Не выполнение –	20 0
8.	Квалификационная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	Выполнение Отсутствие	10 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты работникам за месяц		100

5.3.2.показатели эффективности деятельности работников по должностям учебно-вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за год			
№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок–	25 0
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
3.	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное и своевременное выполнение работ – Не соблюдение сроков, с выполнением работы ненадлежащего качества –	25 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты работникам за год			100

6. Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала:(Водитель а втомобиля, Механик, Дворник, Кастелянша, Кладовщик, Гардеробщик, Кухонный рабочий, Машинист по стирке и ремонту спецодежды (прачка), Мойщик посуды, Повар, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь – сантехник, Слесарь – электрик, Уборщик служебных помещений):

6.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям обслуживающего персонала для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (услуг), не предусмотренных должностной инструкцией работника по профессиям рабочих, -при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			

1	Выполнение особо важных и срочных работ	Качественное исполнение в установленный срок работ (услуг) –	100	до 100%
		Отсутствие участия в выполнении работ, несвоевременное представление для оценки качества выполняемых работ (услуг)	0	0

6.2.выплаты за качество выполняемых работ

Примерные показатели и критерии оценки деятельности работников по должностям обслуживающего персонала для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведены работы, приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Отсутствие аварийности, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем –	100	до 50%
		Наличие серьезных неполадок, препятствующих нормальной работе и эксплуатации систем, повреждение или потеря –	0	0
2.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	Качественная подготовка и обеспечение для проведения мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения	100	до 50%
		Отсутствие участия в выполнении работ (услуг) –	0	0

6.2.1. показатели эффективности деятельности работников по должностям обслуживающего персонала для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за месяц			
№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4

1.	Соблюдение требований охраны труда	Соблюдение требований – Не соблюдение –	20 0
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, заместителей руководителя, контролирующих органов	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	20 0
3.	Сохранение вверенного имущества	Отсутствие рисков потери имущества – Повреждение или потеря имущества –	15 0
4.	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	Выполнение Отсутствие	15 0
5.	Оказание помощи в ремонте учреждения, участие в озеленении	Оказание Отсутствие данного вида помощи	20 0
6.	Своевременная и качественная уборка помещений школы -интерната	Отсутствие замечаний - Наличие -	25 0
7.	Содержание кладовых в соответствии с требованиями СанПиН	Соблюдение требований – Наличие нарушений	20 0
8.	Отсутствие нарушений по ПДД	Отсутствие Нарушения	25 0
9.	Обеспечение соблюдения чистоты в помещении гаража и на прилегающей территории	Выполнение работ Отсутствие	20 0
10.	Обеспечение чистоты в помещении столовой , отсутствие замечаний и жалоб	Обеспечение Отсутствие	10 0
11.	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	Соблюдение Нарушения	15 0
12.	Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов	Отсутствие замечаний Нарушения	25 0
13.	Своевременное выполнение заявок по текущему ремонту	Выполнение работ Отсутствие	20 0
14.	Профилактическая работа по предупреждению аварийных ситуаций	Выполнение работ Отсутствие	25 0
15.	Ведение документации по материальному обеспечению проживающих обучающихся	Ведение Отсутствие	20 0
	Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты работникам за месяц		100

6.2.2. показатели эффективности деятельности работников по должностям обслуживающего персонала для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за год

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4

1.	Соблюдение требований охраны труда, технической и пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических условий	Отсутствие аварийных ситуаций – Наличие аварий, повлекших нестабильность и прекращение работы учреждения, на определенный срок–	25 0
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
3.	Соблюдение профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обслуживаемых подразделений	Соблюдение – Не соблюдение –	25 0
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса при минимальном руководстве и в установленные сроки	Качественное и своевременное выполнение работ – Не соблюдение сроков, с выполнением работы ненадлежащего качества –	25 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности работников по должностям вспомогательного персонала для установления премиальной выплаты работникам за год			100

7. Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций:

7.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ /п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно приказом руководителя по итогам выполнения одного из показателей:				
1.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием образовательных программ	Работа педагогического работника с большим количеством образовательных программ – Использование в работе не более одной образовательной программы –	100 0	до 20% 0
2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации образования	Применение современных форм и методов организации образования – Отсутствие творческих подходов в работе –	100 0	до 20% 0

3.	Использование в деятельности современных образовательных технологий	Применение современных образовательных технологий – Педагогическая деятельность без применения современных образовательных технологий –	100 0	до 20% 0
4.	Использование новых методов и разработок в образовательном процессе, инновационных и	Применение новых методов и разработок, авторских программ в образовательном процессе – Педагогическая деятельность	100	до 20%

	авторских программ в образовании	без применения новых методов, инновационных и авторских программ –	0	0
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведено мероприятие, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ (мероприятий, проектов), утвержденных планом реализации, не предусмотренных должностной инструкцией педагогического работника, -при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов			
5.	Непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	до 20% 0
6.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и национальных целевых программ в области образования	Эффективно достигнутые результаты при выполнении педагогическим работником работ (мероприятий, проектов), не предусмотренных должностной инструкцией – Отсутствие участия в выполнении работ (мероприятий, проектов), низкая оценка достигнутых результатов –	100 0	до 20% 0
7.	Участие в деятельности ППк	Разработка и реализация диагностического инструментария. Подготовка и заполнение отчетной	100 1	До 10 %
8.	Участие в деятельности Ресурсного центра	Подготовка авторского материала к мероприятиям, корректировка методического материала	100	15 %

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ

показатели и критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведено мероприятие (приняты к реализации разработанные образовательные программы), приказом руководителя по итогам выполнения работ и (или) установленных заданий, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей				
1.	Участие в семинарах, конференциях и встречах, проводимых учреждением	Качественная подготовка материалов, документов, презентаций для участия педагогического работника в семинарах конференциях и встречах, проводимых учреждением — Отсутствие участия в выполнении работ —	100 0	до 20% 0
2.	Участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей образовательных организациях, участие в организации физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	Организация и проведение мероприятий педагогическим работником по обеспечению выполнения утвержденного плана мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении — Не выполнение и отсутствие участия в выполнении работ —	100 0	до 20% 0

7.2.1 показатели эффективности деятельности педагогических работников для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за год

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся	Осуществляется Не осуществляется —	20 0

2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры в учреждении (оформление выставок, тематических стендов, тематическое оформление общих помещений)	Проведение выставок, презентация оформленных стендов - Отсутствие работы –	10 0
3.	Участие обучающихся в конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Всероссийский уровень – Региональный уровень – Муниципальный уровень –	15 10 5
4.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Систематически реализуются мероприятия (разнообразные формы и виды) – Отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности – Отсутствие –	15 10 0 0
5.	Работа с детьми из социально - неблагополучных семей	Выполнение системной работы – Отсутствие мероприятий –	15 5
6.	Предупреждение случаев травматизма обучающихся	Отсутствие травматизма – Наличие случаев травматизма –	15 0
7.	Участие в профессиональных конкурсах	Победитель – Участие – Не участие –	15 10 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций для установления премиальной выплаты работникам за год			100

8. Показатели эффективности деятельности врачей образовательных организаций:

8.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности врачей для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно приказом руководителя по итогам выполнения показателя:				
1.	Выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения	Качественное выполнение – Не выполнение –	100 0	до 180% 0

	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведено мероприятие, приказом руководителя по итогам: - выполнения работ, услуг; -при наличии обоснования эффективно достигнутых результатов
--	---

8.2.выплаты за качество выполняемых работ

показатели и критерии оценки деятельности врачей для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведено мероприятие (опрос, мониторинг) приказом руководителя по итогам выполнения работ, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1.	Участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в образовательных организациях, участие в организации физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	Организация и проведение мероприятий по обеспечению выполнения утвержденного плана мероприятий физкультурно- оздоровительной и спортивной работы в учреждении – Не выполнение и отсутствие участия в выполнении работ –	100 0	До 20% 0

8.3.премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год)

8.3.1. показатели эффективности деятельности врачей для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за месяц			
№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1	Соблюдение санитарных норм	Соблюдение – Не соблюдение –	15 0
2	Качественное ведение документации	Качественное выполнение – Не выполнение –	15 0
3	Обработка и хранение данных, информации, документов	Соблюдение правил и порядков хранения документов – Не соблюдение –	15 0
4	Реализация мероприятий по профилактике заболеваемости	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	15 0

5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, возникновения конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины, норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0
7	Безаварийная эксплуатация медицинского оборудования	Обеспечение сохранности и хорошего состояния – Нали- чие повреждений и непола- док –	10 0
8	Полнота охвата наблюдением по но- зологическим формам	Более 90% – Менее 90% –	10 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности врачей для установления премиальной выплаты работникам за месяц			100

8.3.2. показатели эффективности деятельности врачей для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за год

№ п/п	Наименование показателей (за год)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1	Охват профилактическими привив- ками обучающихся в учреждении	90% и более от плана – Менее 90% от плана -	25 0
2	Снижение показателей заболеваемо- сти всех обучающихся	Положительная динамика показателей – Не выполнение -	25 0
3	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны внешних контролирую- щих организаций	Отсутствие нарушений – Наличие нарушений –	25 0
4	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	40% и более От 35% до 40% Менее 35%	25 15 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности врачей для установления премиальной выплаты работникам за год			100

9. Показатели эффективности деятельности среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) образовательных организаций:

9.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

показатели и критерии оценки деятельности среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за интен-
сивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно приказом руководителя по итогам выполнения показателя:			
1.	Выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи	Качественное выполнение – Не выполнение –	100 0	до 20% 0

9.2.Выплаты за качество выполняемых работ

показатели и критерии оценки деятельности среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) для установления стимулирующей выплаты в виде надбавки за достижение высокого качества выполнения работы				
№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Оценка в баллах	Размер надбавки, % от должностного оклада
1	2	3	4	5
	Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в месяце, в котором принято участие и (или) проведено мероприятие (опрос, мониторинг) приказом руководителя по итогам выполнения работ, в случае эффективно достигнутых результатов при исполнении должностных обязанностей			
1.	Участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в образовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация и проведение мероприятий по обеспечению выполнения утвержденного плана мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении – Не выполнение и отсутствие участия в выполнении работ –	100 0	до 20% 0

9.3.премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год)

9.3.1. показатели эффективности деятельности среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) для установления премиальной выплаты по итогам оценки эффективности деятельности работников за месяц			
№ п/п	Наименование показателей (за месяц)	Критерии оценки	Оценка в баллах
1	2	3	4
1	Соблюдение санитарных норм	Соблюдение – Не соблюдение –	15 0

2	Качественное ведение документации	Качественное выполнение- Не выполнение -	15 0
3	Обработка и хранение данных, информации, документов	Соблюдение правил и порядков хранения документов- Не соблюдение -	15 0
4	Реализация мероприятий по профилактике заболеваемости	Выполнение – Отсутствие мероприятий –	15 0
5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогических работников и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей, конфликтных ситуаций	Отсутствие замечаний – Наличие замечаний –	10 0
6	Соблюдение трудовой дисциплины, норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение – Не соблюдение –	10 0
7	Безаварийная эксплуатация медицинского оборудования	Обеспечение сохранности и хорошего состояния- Наличие повреждений и неполадок -	10 0
8	Выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию: - участие в уборке территории, внеплановом дежурстве, - работа в режиме чрезвычайной ситуации (ЧС)	Выполнение – Отсутствие –	10 0
Итого (максимальное) количество баллов оценки эффективности деятельности среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) для установления премиальной выплаты работникам за месяц			100