

«Принято»

На общем собрании трудового
коллектива ГБОУ ЛО
«Сясьстройская школа-интернат»
Протокол № от 25.01.2022г.

«Утверждаю»

директор ГБОУ ЛО

«Сясьстройская школа-интернат»

 Т.А. Малахова

Приказ № 21-од от 25.01.2022г.



«СОГЛАСОВАНО»

с первичной профсоюзной организацией
Профсоюзный
25.01.2022г. Председатель ПК



Т.Ю. Алексеева

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ «СЯСЬСТРОЙСКАЯ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ, РЕАЛИЗУЮЩАЯ АДАПТИРОВАННЫЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ»

(ГБОУ ЛО «СЯСЬСТРОЙСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ)

г. Сясьстрой

2022г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.; Постановлением Правительства Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» от 30.04.2020 №262.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» (далее образовательная организация), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива и вводится в действие приказом директора образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы;
- премирование за высокую результативность работы, успешное выполнение работ, высокое качество работы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования – это поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников образовательной организации. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. В целях повышения качества деятельности работников образовательной организации, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за сложность и напряженность;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

2.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 2.1 настоящего Положения, не допускается.

III. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ)

3.1. Выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки) осуществляются по итогам работы за месяц, квартал, четверти, полугодия учебного и календарного годов.

3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев (см. Приложение № 1, Приложение № 2).

3.3 Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут устанавливаться на определенный период или единовременно.

3.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора образовательной организации. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.5. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией образовательной организации перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.6. Состав Комиссии определяется образовательной организацией самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместители директора;
- представитель профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии.

3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер выплаты сотруднику состоит из базовой суммы и суммы, определяемой в соответствии с критериями оценки деятельности работников.

Сумма базовой премии определяется как 80% к сумме средней премиальной выплаты сотруднику за предыдущий календарный год.

Размер базовой премиальной выплаты вновь принятых сотрудников определяется как наименьший размер по должности принимаемого за предыдущий календарный год.

Сумма, определяемая в соответствии с критериями оценки деятельности, рассчитывается путем умножения количества набранных работником баллов на стоимость 1 балла.

Стоимость балла утверждается приказом руководителя на календарный год.

3.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности в соответствии с критериями оценки деятельности, представленных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Сумма стимулирующей выплаты определяется в процентном отношении к сумме должностного оклада в соответствии с выполнением критериев оценки деятельности.

3.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление постоянных выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.10. Совокупность критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный или сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

3.11. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти критериев оценки его деятельности.

VI. ТРЕБОВАНИЯ К КПЭ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

- **объективность** - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;

- **управляемость** - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

- **прозрачность** - КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

- **отсутствие негативных внешних эффектов** - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности работника;

экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

V. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКА

5. Устанавливается для работников учреждения локальным нормативным актом учреждения.

5.1. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника; определяться он может одним из следующих способов на усмотрение администрации:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);
- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

5.2. Для каждого критерия оценки деятельности, применяемого для определения размера премиальных выплат по итогам работы, установлена:

- максимальная сумма баллов по критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая критерию оценки деятельности;
- порядок определения критерия оценки деятельности;
- условия, при которых размер премиальных выплат в случае не достижения планового значения критерия оценки деятельности будет сокращен;
- условия, при которых размер премиальных выплат в случае превышения планового значения критерия оценки деятельности, будет увеличен.

5.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. В случае установления постоянной стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Постоянная стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период (месяц, квартал, год) в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

5.5. Оценка фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, постоянных стимулирующих надбавок, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (для руководителя учреждения - правовым актом уполномоченного органа). В случае не надлежащего исполнения обязанностей постоянные стимулирующие выплаты могут быть уменьшены в соответствии с плановыми значениями критериев оценки деятельности. Результаты оценки фактического достижения плановых значений критериев для оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждением.

5.6. Одновременное установление для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны

отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

57. Премияльные выплаты за сложность и напряженность работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за сложность и напряженность по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

58. Суммарный объем премиальных выплат по итогам работы может состоять из постоянной стимулирующей надбавки, премиальных выплат за сложность и напряженность и составлять от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

59. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам в размере 5000 рублей (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.
- размер премиальных выплат к профессиональным праздникам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

510. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

511. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения и привлечения высококвалифицированных кадров.

512. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну профессиональную квалификационную группу (ПКГ), один КУ.

513. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

514. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

516. Ежемесячная персональная надбавка за квалификационную категорию:

- устанавливается с целью стимулирования сотрудников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.
- размеры персональных надбавок:

Величина надбавки к ДО	Категория, наличие которой необходимо для назначения персональной надбавки
По должностям педагогических работников	
30%	Высшая квалификационная категория
20%	Первая квалификационная категория
По должностям медицинских работников	
30%	Высшая квалификационная категория
20%	Первая квалификационная категория

- наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующими документами аттестационной комиссии;

изменение величины надбавки производится со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

5.17. Ежемесячная персональная надбавка за руководство методическим объединением:

- в целях обеспечения единой развивающей образовательной среды, соответствующей требованиям ФГОС, единой воспитательной среды развития и формирования личности, а также применения новых педагогических технологий в Учреждении создаются методические объединения воспитателей, учителей начальных классов, учителей русского языка и литературы, учителей естественно-научного цикла, учителей-дефектологов, классных руководителей;

- методические объединения создаются, реорганизируются и ликвидируются приказом руководителя Учреждения по представлению заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе;

- надбавка за руководство методическим объединением (исполнение должностных обязанностей, не относящихся к основным) устанавливается приказом руководителя Учреждения на учебный год.

5.18. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом учреждения.

5.19. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.20. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю образовательной организации и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

VI. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ.

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6.4. Материальная помощь может оказываться в случае:

- к отпуску;
- рождения ребенка;
- смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, отдела внутренних дел, службы МЧС и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение (при предъявлении справок-счетов о затратах), которые не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета.

6.5. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось учреждение, или бывшего работника, уволившегося из учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь выплачивается его семье в лице супруга, либо в случае его отсутствия одному из детей, либо одному из родителей, либо родному брату или сестре, либо близким родственникам.

6.6. По представлению заместителей директора учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику, в случае его тяжелого материального положения.

6.7. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

VII. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ПРЕМИЙ).

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава образовательной организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- систематическое невыполнение приказов и распоряжений администрации;
- хищение имущества образовательной организации;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного суммарного объема от базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

8.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о порядке
установления выплат
стимулирующего характера, премий
работникам ГБОУ ЛО
«Сясьстройская школа- интернат»

КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности работников
ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат»

№	Целевые показатели	Критерии оценки	Структурное подразделение	Шкала оценивания
1.	Результативность педагогической и дополнительной работы учителей	<p>1. Качество перспективно-тематического планирования, рабочих программ, ведение классных журналов и отчётность.</p> <p>2. Качество проведения учебных уроков (занятий) для педагогических работников школы.</p> <p>3. Качество знаний обучающихся по результатам внутришкольных контрольных срезов, промежуточной аттестации (качество не ниже 60%) при 100 %успеваемости.</p> <p>4. Динамика и процент обучающихся, не имеющих неудовлетворительных оценок по отношению к предыдущему отчётному периоду.</p> <p>5. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11(12) классов ЕГЭ в форме ГВЭ: при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки.</p> <p>6. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9(10) классов ОГЭ в форме ГВЭ: при отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки.</p> <p>7. Высокий уровень проведения общешкольных внеклассных мероприятий (написание сценариев, репетиции, пошивы костюмов, подготовка музыкального, художественного и светового оформления).</p>	<u>Учитель</u>	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>

		<p>*8. Результативность участия творческих работ детей в различных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне. <p>9. За качественное дежурство на этажах.</p> <p>10. Распространение собственного положительного педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне. <p>*11. Участие педагогов в экспериментальной работе и участие в профессиональных конкурсах (очных, заочных, дистанционных) и их результативность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне. <p>*12. За выполненную работу, не входящую в основные обязанности</p>		<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p>
2	<p>Позитивные результаты деятельности воспитателя</p>	<p>1. Качество разработки рабочих программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий.</p> <p>2. Работа по сохранению и укреплению физического и психического здоровья обучающихся.</p> <p>3. Отсутствие побегов, положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка воспитанниками.</p> <p>4. Распространение собственного положительного педагогического опыта на конференциях, семинарах,</p>	<p><u>Воспитатель</u></p>	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p>

	<p>заседаниях МО, педсоветах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне. <p>5. Соблюдение обучающимися ношения школьной формы и поддержание её в чистоте и порядке.</p> <p>6. Проведение и качество открытых внеклассных занятий для педагогических работников школы.</p> <p>*7. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах творческих работах, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне <p>8. Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров,</p> <p>*9. Участие в профессиональных конкурсах (очных, заочных, дистанционных) и их результативность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне <p>10. За качественное дежурство во внеклассное время на этажах.</p> <p>*11. За выполненную работу, не входящую в должностные обязанности.</p>		<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p>
--	--	--	--

Результативность работы тьюторов		<u>Тьютор</u>	
	1. Качество разработки и реализация индивидуальных образовательных траекторий, индивидуальных учебных планов обучающихся.		2 балла
	2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса: консультирование и просвещение родителей; участие в заседаниях ПМПК; участие в проведении комплексной диагностики;		2 балла
	3. Результаты освоения обучающимися индивидуальных учебных планов, адаптированных основных общеобразовательных программ, разработанных тьютором.		3 балла
	4. Участие и достижения обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, конференциях, выставках, турнирах, слетах, фестивалях и др		2 балла
	5. Участие в работе методических объединений, в том числе творческих (проблемных) групп		
	6. Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых уроков (занятий, мероприятий), мастер-классов, публикаций и пр.: - на федеральном уровне; - на международном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне.		3 балла 3 балла 2 балла 1 балл 1 балл
	7. За выполненную работу, не входящую в должностные обязанности.		3 балла
	8. За качественное дежурство на этажах.		1 балл

Результативность работы специалистов	1. Качество коррекционно-развивающей работы обучающихся, охваченных логопедической и психологической помощью (не ниже 70% при 100% успеваемости)	<u>Педагог-психолог,</u> <u>учитель-дефектолог,</u> <u>логопед</u>	3 балла
	2. Качество перспективно-тематического планирования, рабочих программ, ведение классных журналов и отчетность.		3 балла
	3. Качество проведения учебных уроков (занятий) для педагогических работников школы.		3 балла
	4. Распространение собственного положительного педагогического опыта на конференциях, семинарах, заседаниях МО, педсоветах:		3 балла
	-на федеральном уровне;		3 балла
	-на международном уровне;		2 балла
	-на региональном уровне;		1 балл
	-на муниципальном уровне;		1 балл
	-на школьном уровне.		
	5. Научно-методические публикации в изданиях разного уровня:		3 балла
- на федеральном уровне;		3 балла	
- на международном уровне;		2 балла	
- на региональном уровне.			
*6. Участие в профессиональных конкурсах (очных, заочных, дистанционных) и их результативность:		3 балла	
- на федеральном уровне;		3 балла	
- на международном уровне;		2 балла	
- на региональном уровне;		1 балл	
- на муниципальном уровне;		1 балл	
на школьном уровне.			
*7. Участие и достижения обучающихся в конкурсах, олимпиадах, смотрах, фестивалях, художественных и творческих мероприятиях:		3 балла	
- на федеральном уровне;		3 балла	
- международном уровне;		2 балла	
- на региональном уровне;		1 балл	
- на муниципальном уровне;		1 балл	
- на школьном уровне.			
8. За выполненную работу, не входящую в должностные обязанности.		3 балла	
9. За качественное дежурство на этажах.		1балл	

Результативность работы педагогов дополнительного образования	1. Сохранение количества обучающихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года.	<u>Педагоги</u> <u>дополнительно</u> <u>го образования</u>	2 балла
	2. Качество перспективно-тематического планирования, рабочих программ, ведение классных журналов и отчётность.		3 балла
	3. Качество проведения учебных уроков (занятий) для педагогических работников школы.		3 балла
	*4. Количество обучающихся, занявших призовые места:		3 балла
	- на федеральном уровне;		3 балла
	- на международном уровне;		2 балла
	- на региональном уровне;		1 балл
	- на муниципальном уровне;		1 балл
	- на школьном уровне.		
	5. Распространение собственного положительного педагогического опыта на конференциях, семинарах, заседаниях МО, педсоветах:		3 балла
- на федеральном уровне;	3 балла		
- на международном уровне;	2 балла		
- на региональном уровне;	1 балл		
- на муниципальном уровне;	1 балл		
- на школьном уровне.			
*6. Участие в профессиональных конкурсах (очных, заочных, дистанционных) и их результативность:	3 балла		
- на федеральном уровне;	3 балла		
- на международном уровне;	2 балла		
- на региональном уровне;	1 балл		
- на муниципальном уровне;	1 балл		
- на школьном уровне.			
7. Научно-методические публикации в изданиях разного уровня:	3 балла		
- на федеральном уровне;	3 балла		
- на международном уровне;	3 балла		
- на региональном уровне.	2 балла		

		единой комиссии по закупкам. 8. Своевременное внесение изменений и публикаций на сайте ПФХД. 9. Своевременное и качественное оформление архива бухгалтерских документов. 10. За выполненную работу, не входящую в должностные обязанности.		3 балла 3 балла 3 балла
8	Результативность работы документоведа	1. Своевременное и качественное выполнение заданий руководителя в установленные сроки. 2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. 3. Качественное и своевременное ведение книги приказов. 4. Своевременное и качественное оформление личных дел сотрудников, ведение карт формы Т2, оформление трудовых книжек. 5. Качественное формирование номенклатуры дел. 6. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения заявлений, предложений. 7. За оперативность в решении вопросов по завершению финансового года. 8. За выполненную работу, не входящую в должностные обязанности.	<u>Документовед</u>	3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла
9.	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	1. Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом. **2. Организация и проведение тематических выставок. *3. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь. 4. Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных проектов, презентаций. 5. Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности с последующим анализом на педсоветах.	<u>Педагог-библиотекарь</u>	3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла

		6. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда 7. Участие в организации общешкольных мероприятий. 8. За выполненную работу, не относящуюся к должностным обязанностям.		3 балла 3 балла 3 балла
10.	Высокий уровень обслуживания.	1. Поддержание санитарного состояния посуды, кухонного инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН. 2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние со стороны проверяющих органов. 3. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений. 4. Соблюдение правил эксплуатации столового оборудования, отсутствие поломок по вине работника. 5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	<u>Кухонный рабочий</u>	3 балла 3 балла 3 балла 2 балла 3 балла
11	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1. Соблюдения условий хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др. 2. Соблюдение санитарно-технического состояния помещений. 3. Своевременная подача заявок руководителю о необходимости приобретения недостающего мягкого инвентаря. 4. Своевременная подача заявок поставщикам на необходимое количество продуктов питания. 5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей. 6. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению. 7. Своевременное проведение маркировки мягкого инвентаря. 8. За выполненную работу, не входящую в основные обязанности	<u>Заведующая складом,</u> <u>Кастелянша,</u> <u>Кладовщик</u>	3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла

12	Высокая организация обслуживания обучающихся, воспитанников	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	<u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин</u>	3 балла
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу машиниста по стирке белья.		3 балла
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки		2 балла
		4. Отсутствие замечаний на неприменение дезинфицирующих средств.		3 балла
		5. За выполненные работы, не относящиеся к основным обязанностям.		3 балла
13	Высокая организация обслуживания обучающихся, воспитанников, содержания помещений учреждения	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	<u>Уборщик производственных помещений</u>	3 балла
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.		1 балла
		3. Качественное проведение ежедневных и генеральных уборок.		3 балла
		4. Эффективная работа по подготовке к новому учебному году.		3 балла
		5. Отсутствие замечаний на неприменение дезинфицирующих средств при уборке.		1 балла
		6. За работу, не входящую в основные обязанности		3 балла
14	Высокая организация перевозки обучающихся	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	<u>Водитель автомобиля</u>	3 балла
		2. Своевременное прохождение технического осмотра автомобиля.		3 балла
		3. Ведение и содержание отчета водителя (путевые листы)		3 балла
		4. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности		3 балла
		5. Соблюдение правил эксплуатации автомобиля, содержание его в исправном техническом состоянии.		3 балла
		6. За выполненную работу, не входящую в основные обязанности.		3 балла
15	Высокая организация уборки территории учреждения	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.	<u>Уборщик территории</u>	3 балла
		2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.		1 балла
		3. Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком		3 балла

		4. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.		3 балла
16	Высокая организация обеспечения безопасности обучающихся, находящихся на круглосуточно м пребывании.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей 2. Отсутствие случаев пищевого отравления по вине младшего воспитателя 3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 4. Отсутствие случаев травм воспитанников во время работы младшего воспитателя. 5. Сохранение морально-психологического климата в коллективе. 6. За выполненную работу, не относящуюся к основным обязанностям. 	<u>Младший воспитатель</u>	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>
17	Результативность работы ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие жалоб на обслуживание воспитанников. 2. Отсутствие случаев травм воспитанников во время работы ассистента (помощника). 3. Соблюдение санитарно-гигиенических норм при обслуживании воспитанников. 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями и здоровья	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>
18	Высокая организация обеспечения питания обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания со стороны участников образовательного процесса. 2. Выполнение санитарно-гигиенических требований при приготовлении пищи. 3. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов. 4. Отсутствие случаев пищевого отравления по вине повара. 5. За выполненную работу, не относящуюся к основным обязанностям. 	<u>Повар</u>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>

19	<p>Высокая организация обслуживания участников образовательного процесса</p>	<p>1. Оперативное и качественное исполнение заявок по устранению неполадок. 2. Подготовка технического состояния зданий к новому учебному году. 3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. 4. Участие в ликвидации аварийных ситуаций. 5. За выполненную работу, не относящуюся к основным обязанностям.</p>	<p><u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, механик, механик по обслуживанию звуковой техники</u></p>	<p>3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла</p>
20	<p>Высокая организация медицинского обслуживания</p>	<p>1. Качественная организация и проведение диспансеризации обучающихся и сотрудников Учреждения. 2. Интенсивность и напряжённость работы во время карантина гриппа, ОРВИ, ОРЗ и т.д. 3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. 4. Качество медицинского обслуживания обучающихся Учреждения, ведение медицинских карт и медицинской документации для банка данных, отдыха и санаторно-курортного лечения. 5. Организация санаторно-курортного лечения обучающихся Учреждения в санаториях различного типа (по ходатайству врача). 6. Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима помещений Учреждения и пищеблока. 7. Экстренные и плановые сопровождения обучающихся в медицинские учреждения и другие социальные структуры. 8. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации. 9. Выполненная работа, не относящаяся к основным обязанностям.</p>	<p><u>Врач</u></p>	<p>3 балла 3 балла 2 балла 2 балла 2 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла</p>

21		<p>1. Качественная организация и проведение диспансеризации обучающихся и сотрудников Учреждения.</p> <p>2. Интенсивность и напряжённость работы во время карантина гриппа, ОРВИ, ОРЗ и т.д.</p> <p>3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</p> <p>4. Экстренные и плановые сопровождения обучающихся в медицинские учреждения и другие социальные структуры.</p> <p>5. Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима помещений Учреждения и пищеблока.</p> <p>6. Правильность ведения медицинской документации</p> <p>7. За выполненную работу, не относящуюся к основным обязанностям</p>	<p><u>Медицинская сестра</u></p>	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>
22	<p>Организация бесперебойной работы инфокоммуникативной системы</p>	<p>1. Систематическая проверка работоспособности технических средств.</p> <p>2. Составление отчета об устаревших технических средствах.</p> <p>3. Своевременное выявление и устранение последствий сбоев и отказов сетевых устройств и операционных систем.</p> <p>4. Соблюдение требований охраны труда при работе с сетевой аппаратурой.</p> <p>5. Своевременное обновление программного обеспечения технических средств согласно инструкции.</p> <p>6. За выполненную работу, не входящую в основные обязанности.</p>	<p><u>Системный администратор</u></p>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>
23		<p>Участие в ремонте по подготовке Учреждения к новому учебному году.</p>	<p><u>Все сотрудники</u></p>	<p>2-10 баллов</p>
24		<p>Участие в заседании комиссии</p>	<p><u>Участники комиссии</u></p>	<p>3 балла</p>

Приложение № 2
к Положению о порядке
установления выплат
стимулирующего характера, премий
работникам ГБОУ ЛО
«Сясьстройская школа- интернат»

КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности
заместителей директора и главного бухгалтера
ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат»

№	Целевые показатели	Критерии оценки	Структурное подразделение	Шкала оценивания
1.	Доступность качественного образования и воспитания	1.Своевременность предоставления отчетности и информации в вышестоящие органы. 2.Своевременность исполнения приказов и распоряжений руководителя. 3.Высокий уровень осуществления систематического контроля за качеством работы педагогов. 4. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по своему направлению. 5. Сбор, анализ и предоставление информации о работе подразделения согласно критериям оценки деятельности для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе	0-20% 0-20% 0-20% 0-20% 0-20%
2	Доступность качественного образования и воспитания	1.Своевременность предоставления отчетности и информации в вышестоящие органы. 2.Своевременность исполнения приказов и распоряжений руководителя. 3. Высокий уровень осуществления систематического контроля за соблюдением сотрудниками требований пожарной безопасности и требований по охране труда на рабочем месте. 4. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по своему направлению. 5.Качественная организация контрольно-пропускного режима в учреждении. Контроль за его выполнением.	Заместитель директора по обеспечению безопасности	0-20% 0-20% 0-20% 0-20%

3	Результативность, качество и организация работы	<p>1.Своевременность предоставления отчетности и информации в вышестоящие органы.</p> <p>2.Своевременность исполнения приказов и распоряжений руководителя.</p> <p>3.Высокий уровень осуществления систематического контроля за качеством работы младшего обслуживающего персонала.</p> <p>4. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по своему направлению.</p> <p>5. Сбор, анализ и предоставление информации о работе подразделения согласно критериям оценки деятельности для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера</p>	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>0-20%</p> <p>0-20%</p> <p>0-20%</p> <p>0-20%</p> <p>0-20%</p>
4	Результативность, качество и организация работы	<p>1.Своевременность предоставления отчетности и информации в вышестоящие органы.</p> <p>2.Своевременность исполнения приказов и распоряжений руководителя.</p> <p>3.Высокий уровень осуществления систематического контроля за качеством работы подразделения бухгалтерии.</p> <p>4. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по своему направлению.</p> <p>5. Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций.</p>	Главный бухгалтер	<p>0-20%</p> <p>0-20%</p> <p>0-20%</p> <p>0-20%</p> <p>0-20%</p>

IX. За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками размер премиальной выплаты (в том числе минимальной базовой премиальной выплаты) может быть уменьшен в следующих случаях:

1. Распространение инфекционных заболеваний – до 100%
2. Грубое нарушение трудовой дисциплины – до 100%
3. Грубое обращение с детьми – до 100%
4. Срывы сроков сдачи отчетов, рабочих программ, заполнения журналов, планов – 100%
5. Обоснованные жалобы родителей – 100%
6. Неисполнение должностных обязанностей в полном объеме – до 50%
7. За подтверждение опасности жизни и здоровья обучающихся – 100%

*Оценивается не более двух по всероссийскому/международному; региональному; городскому.

** Оценивается не более двух в месяц.

ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат»

(наименование организации)

г.Сясьстрой

Номер документа	Дата составления
21-од	25.01.2022г.

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

«Об утверждении новой редакции положения о материальном стимулировании»

В связи с введением в штатном расписании ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» должности «ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ»

1. Утвердить критерии и показатели эффективности и результативности деятельности работников для установления размера стимулирующих выплат по должности «ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ».
2. Утвердить приложение №2 к Положению «О порядке установления выплат стимулирующего характера, премий и материальной помощи работникам ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности работников для установления размера стимулирующих выплат по должностям административного персонала (заместитель директора по УР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по ОБУ, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер).
3. Внести изменения в Положение «О порядке установления выплат стимулирующего характера, премий и материальной помощи работникам ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат», утвержденное приказом №188-од от 29.06.2020г.
4. Утвердить Положение «О порядке установления выплат стимулирующего характера, премий и материальной помощи работникам ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» в новой редакции.
5. Считать новую редакцию Положения «О порядке установления выплат стимулирующего характера, премий и материальной помощи работникам ГБОУ ЛО «Сясьстройская школа-интернат» действующей с 01.01.2022г.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Документовед



Е.В. Ермакова

В дело 01-10 том 24 за 2022г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о порядке
установления выплат
стимулирующего характера,
премий работникам ГБОУ
ЛО «Сясьстройская школа-
интернат»

КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности
работников ГБОУ ЛО «Сясьстройская
школа-интернат»

№	Целевые показатели	Критерии оценки	Структурное подразделение	Шкала оценивания
1.	Результативность педагогической и дополнительной работы	<p>1. Качество перспективно-тематического планирования, рабочей программы и календарного плана воспитательной работы в учреждении, в том числе с учетом содержания деятельности Российского движения школьников.</p> <p>2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса: консультирование, просвещение родителей.</p> <p>3. Распространение собственного положительного педагогического опыта на конференциях, семинарах, заседаниях МО, педсоветах: - на федеральном уровне; - на международном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне.</p> <p>4. Участие в экспериментальной работе и участие в профессиональных конкурсах (очных, заочных, дистанционных) и их результативность: - на федеральном уровне; - международном уровне; -на региональном уровне; - на муниципальном уровне; - на школьном уровне.</p> <p>5. За выполненную работу, не входящую в основные обязанности</p>	Советник директора по воспитанию	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла 3 балла 3 балла 2 балла 2 балла</p> <p>3 балла 3 балла 2 балла 1 балл 1 балл</p> <p>3 балла</p>

Приложение № 2
к Положению о порядке
установления выплат
стимулирующего характера,
премий работникам ГБОУ
ЛО
«Сясьстройская школа-
интернат»

КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности и результативности
заместителей директора и главного
бухгалтера ГБОУ ЛО «Сясьстройская
школа-интернат»

№	Целевые показатели	Критерии оценки	Структурное подразделение	Шкала оценивания
1.	Доступность качественного образования и воспитания	1.Своевременность предоставления отчетности и информации в вышестоящие органы. 2.Своевременность исполнения приказов и распоряжений руководителя. 3.Качественное и своевременное обеспечение информационной безопасности учреждения. 4. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по своему направлению. 5.Своевременное проведение методической работы с участниками образовательного процесса, знакомство с основами и с изменениями в сфере информационной безопасности	Заместитель директора по информационно-методической работе	0-20% 0-20% 0-20% 0-20% 0-20%