

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинградской области
«Ефимовская школа-интернат, реализующая адаптированные образовательные программы»



УТВЕРЖДАЮ

Директор Абакумова О.Г. Абакумова

Распоряжение № 5 «30» апреля 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ, ПРЕМИАЛЬНЫХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 22, 129 и 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 г. N 103-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области", приказом Минтруда России №167-н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, Уставом учреждения

1.2. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в школе.

1.4. Перечень стимулирующих выплат является обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Под работниками учреждения понимаются работники:

- Административно-управленческий персонал;
- Педагогические работники;
- Прочий педагогический персонал;
- Учебно-вспомогательный персонал;
- Обслуживающий персонал.

1.6. Настоящее Положение не регулирует порядок, условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных, а именно: за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, доплаты за классное руководство, за проверку письменных работ, за заведование учебными кабинетами (материальную ответственность).

1.7. Работникам учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

1.8 Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 5 настоящего Положения, не допускается.

1.9. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат создается комиссия учреждения по установлению стимулирующих выплат работникам (далее - Комиссия). Состав комиссии может утверждаться на квартал, полгода, год распоряжением руководителя учреждения. Заседания комиссии оформляются протоколами, на основании которых издаются распоряжения по учреждению.

1.10. В состав комиссии могут входить: заместители директора, руководители методических объединений, педагогические работник, представители учебно-вспомогательного, прочего педагогического персонала и обслуживающего персонала. Состав комиссии утверждается распоряжением директора учреждения и не превышает 9 человек.

1.11. Директор учреждения имеет право самостоятельно или на основании служебной записки заместителя директора по УВР по АХЧ изменить размер стимулирующей надбавки либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной работы и по другим основаниям.

1.12. В указанных случаях к служебной записке прикладываются документы, подтверждающие допущенные работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной работы или иные документы, как основание отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки).

2. Премииальные выплаты.

2.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются по итогам работы конкретного работника.

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно по итогам подведения работы 1 раз в квартал.

2.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности работника (далее – КОД).

2.4. Перечень КОД установлен в разрезе основных направлений деятельности работника, представлен в оценочных листах, заполняемых работниками учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению). Максимально возможное количество баллов по критериям оценки деятельности составляет 100 баллов у всех работников.

2.5. Совокупность КОД, применяемых для определения размера премии конкретного работника, характеризует качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (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.

2.6. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника определяется в рублях, исходя из цены балла.

2.7. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника установлен в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует максимальному количеству баллов по КОД.

2.8. Комиссией ежемесячно определяется цена 1 балла исходя из свободных лимитов ежемесячного фонда заработной платы, поэтому цена балла может варьироваться в зависимости от объема свободных лимитов фонда заработной платы в каждом конкретном месяце.

2.9. Работники до 15 числа следующего месяца после окончания квартала (до 15 января, до 15 апреля, до 15 июля, до 15 октября) предоставляют в административный аппарат учреждения самоанализ деятельности за отчетный период в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников учреждения.

2.10. Административный аппарат учреждения производит проверку представленных материалов и направляет в комиссию обобщенные материалы по деятельности работников за отчетный период (согласно Приложению 1 к данному Положению) до 20 числа следующего месяца (до 20 числа следующего месяца после окончания квартала). По результатам работы комиссии готовится протокол заседания комиссии и проект распоряжения об установлении стимулирующих выплат работникам за отчетный период.

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

2.12. По итогам работы за год в отношении работников школы может осуществляться единовременное (разовое) премирование.

Основанием издания приказа о единовременном премировании работников является решение заседания Комиссии по распределению стимулирующих и иных выплат.

При премировании по итогам работы за год учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности;

- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
- использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- проведение своевременной договорной кампании;
- подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- высокий уровень работы с подрядными организациями;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

2.12. Премияльные выплаты работникам осуществляются в пределах стимулирующего фонда, текущей экономии по тарифной части фонда заработной платы и экономии по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от учреждения причинам, руководитель учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры с учетом мнения общего собрания работников.

2.14. При переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда размер надбавки пересматривается.

2.15. Работник вправе лично ознакомиться с данными итоговой оценки своей деятельности.

2.16. В случае прекращения трудовых отношений с учреждением по инициативе работника, премирование за период, в котором произошло увольнение, не производится.

3. Стимулирующая надбавка.

3.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал.

3.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

3.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;

- на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год.

3.4. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) согласно Приложению 2 к данному Положению.

3.5. Административный аппарат учреждения представляет в комиссию обобщенные материалы по деятельности работников за отчетный период (согласно Приложению 4 к данному Положению) в конце отчетного года, составленные на основе анализа оценочных листов КОД, представляемых каждым из указанных категорий работников учреждения, согласно Приложению 2. По результатам работы комиссии готовится протокол заседания комиссии и проект распоряжения об установлении стимулирующих выплат работникам за отчетный период.

3.6. Стимулирующая надбавка работникам выплачивается в пределах стимулирующего фонда, текущей экономии по тарифной части фонда заработной платы и экономии по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

3.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от учреждения причинам,

руководитель учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры с учетом мнения общего собрания сотрудников.

3.8. При переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда размер надбавки пересматривается.

3.9. Работник вправе лично ознакомиться с данными итоговой оценки своей деятельности.

3.10. В случае прекращения трудовых отношений с учреждением по инициативе работника, стимулирование за период, в котором произошло увольнение, не производится.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, исчисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени.

3.12. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с выплатами, ранее установленными на отчетный период работнику.

4. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.

4.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ работникам устанавливаются Комиссией в соответствии с критериями особо важных и срочных работ по результатам оценки качества и результативности работы работников, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда (Приложение 3). Комиссия принимает решение о назначении премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ работникам открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола заседания Комиссии руководитель издает распоряжение о производстве премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных работ).

4.2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально по итогам выполнения особо важных и срочных работ, отличившимся работникам и производятся в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Деятельность работника по каждому из критериев особо важных и срочных работ может устанавливаться в абсолютных суммах или в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника в зависимости от степени достижения результатов и качества работы и оперативности.

4.4. Основанием для премияльной выплаты за выполнение особо важных и срочных работ является:

- личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне;
- выполнение в срочном порядке задания, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда;
- качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий и поручений;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

4.5. Данная премия может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, руководителя.

4.6. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

5. Профессиональная стимулирующая надбавка.

5.1. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к окладно-ставочной части заработной платы, либо в рублях в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

5.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, один квалификационный уровень.

5.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается распоряжением по учреждению. Распоряжение издается на основании протокола заседания Комиссией сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

6. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

6.1. К премиальным выплатам к значимым датам (событиям) являются выплаты

- ко дню учителя (всем сотрудникам учреждения);
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет), в связи с выходом на пенсию;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

При наличии экономии ФОТ на конец отчетного года может выплачиваться годовая премия по итогам работы за год.

6.2. Размер премиальных выплат:

№ п/п	Премиальная выплата	Размер
1.	В связи с юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет), в связи с выходом на пенсию.	В размере одного должностного оклада
2.	В связи с юбилеем школы, Днем учителя, День защитника Отечества, Международный женский день.	В размере до 5 000 рублей
3.	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора	В размере одного должностного оклада

Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.	
---	--

7. Установление материальной помощи

7.1. В целях социальной поддержки работников выплачивается материальная помощь:

№ п/п	Вид материальной помощи	Размер выплаты
1.	В связи с наступлением чрезвычайной ситуации: - стихийное бедствие — пожар, катастрофа, наводнение и т.д., повлекшее уничтожение или частичное повреждение жилого помещения сотрудника. - неудовлетворительное техническое состояние жилья, угрожающее здоровью и жизнедеятельности работника (при предоставлении акта обследования).	До 15 000 рублей
2.	- В случае длительной болезни (больничный лист более 3 месяцев); - при наступлении несчастного случая; - на приобретение лекарственных препаратов, оплату необходимого лечения, в случае если расходы превышают сумму должностного оклада с предоставлением документов: назначение лечащего врача, рецепт на лекарственные препараты, документы, подтверждающие на оплату).	До 15 000
4.	при наступлении смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители).	10 000 руб.

7.2. Материальная помощь работнику выплачивается на основании личного заявления, представления необходимых подтверждающих документов, на основании решения Комиссии при наличии экономии фонда оплаты труда.

8. Депремирование.

8.1. Доплаты и надбавки, установленные работникам учреждения могут быть отменены или уменьшены.

8.2. Условия, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишения:

№ п/п	Вид нарушения	Размер снижения выплаты
1.	Нарушение правил трудового внутреннего распорядка	На 50%
2.	опоздание на работу, преждевременный уход с работы	на 30 %

3.	неявка без уважительной причины на заседание МО, педагогический совет, собрание трудового коллектива, производственные совещания	на 30 %
4.	самовольное изменение расписания уроков, занятий, графика работы	на 30 %
5.	срыв сдачи различного вида отчетов	на 50 %
6.	за содержание закрепленных помещений с нарушением санитарно-эпидемиологического режима	на 50 %
7.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	на 50 %
8.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	на 100 %
9.	Обоснованные жалобы (за низкое качество работы)	на 100 %
10.	Нарушение педагогической этики	на 50 %
11.	Детский травматизм по вине работника	на 100 %
12.	Самовольный уход воспитанников из учреждения	на 100 %
13.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения самим работником и при установлении факта допущения порчи государственного имущества	на 50 %
14.	При повторном установлении факта допущения порчи государственного имущества	на 100 % до конца текущего года
15.	Утеря, хищение государственного имущества	на 100 %
16.	За нарушение служебной субординации	на 50 %
17.	В связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности	На установленный % или денежный эквивалент

8.3. Решение об отмене или уменьшении стимулирующих выплат работника принимает руководитель на основании ходатайства или служебной записки заместителей, в которых изложены подтвержденные факты совершения работником проступка, влекущего за собой лишение или уменьшение стимулирующих выплат. На основании изложенных фактов издается распоряжение по учреждению, в котором указывается размер и срок лишения стимулирующих выплат (1 квартал).

9. Заключительные положения

9.1. Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение 1 к Положению о порядке
установления стимулирующих
выплат и иных выплат работникам

**Оценочные листы с критериями оценки деятельности
для заполнения работниками учреждения.**

Критерии оценки деятельности заместителя директора по учебно-
воспитательной работе

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Эффективность учебно-воспитательной работы в учреждении	0-20		
	Организация уроков и занятий в соответствии с нормами СанПиН	10		
	Сохранение и повышение уровня освоения адаптированной программы и СИПР	5		
	Своевременное предоставление всех видов отчетности	5		
2.	Выполнение требований действующего законодательства по реализации адаптированной образовательной программы	0-15		
	Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов	5		
	Отсутствие конфликтных ситуаций, подтвержденных жалоб	5		
	Отсутствие травматизма	5		
3.	Открытость образовательной системы	0-15		
	Своевременность и актуальность информации, размещаемой на сайте учреждения	5		
	Участие и проведение семинаров, конференций, круглых столов.	5		
	Участие в проведении мониторинговых исследований в образовательном учреждении	5		
4.	Участие в конкурсном и олимпиадном движении	0-10		
	Наличие обучающихся - участников в конкурсном и олимпиадном движении различного уровня	5		
	Участие педагогов с обучающимися в социальных проектах	5		
5.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	5		

6.	Выполнение плана внутришкольного контроля	0-15		
		0		
		5		
		10		
		15		
7.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, сроков выполнения работ, отсутствие нарушений.	10		
8.	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	10		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности заместителя директора
по административно-хозяйственной части

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательного процесса	0-20		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний надзорных органов	10		
	Отсутствие подтвержденных жалоб	5		
	Своевременное предоставление всех видов отчетности	5		
2.	Обеспечение требований безопасности	0-20		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний по пожарной безопасности	5		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний по антитеррористической безопасности	5		
	Отсутствие замечаний, невыполненных предписаний по организации перевозок обучающихся	5		
	Отсутствие травматизма	5		
3.	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ОУ	0-20		
	Организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей	10		
	Плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от заместителя)	10		
4.	Использования энергосберегающего режима	5		
5.	Сохранение и укрепление материально-технической базы учреждения: учет, пополнение, своевременное списание	10		

6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	5		
7.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, сроков выполнения работ, отсутствие нарушений.	10		
8.	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	10		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности заместителя директора по безопасности.

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Оперативность, своевременность обмена информацией с государственными структурами по обеспечению безопасности.	20		
2.	Обеспечение участия сотрудников в мероприятиях по обеспечению безопасности в учреждении.	10		
3.	Разработка локальных актов по безопасности учреждения	15		
4.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций	15		
5.	Рациональное использование материальных ресурсов учреждения	10		
6.	Выполнение плана внутришкольного контроля по соблюдению безопасности в учреждении.	15		
7.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности главного бухгалтера, бухгалтера.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	За сдачу внеплановых отчётов	15		
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	20		
3.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности, отсутствие финансовых нарушений, эффективность использования средств	20		
4.	Своевременность обработки информации в связи с изменением законодательных актов, обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством	10		
6.	Правильное использование фонда заработной платы, соблюдение штатной, кассовой и финансовой дисциплин	20		
7.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности педагогических работников

УЧИТЕЛЬ, ТьюТОР

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Личный вклад в повышение качества образования	0-20		
	1.1 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, стендов)	3		
	1.2 Создание учебно-методической продукции (методические пособия, учебно-методические рекомендации, методические указания), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	1.3 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) в образовательной организации	2		
	1.4 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на муниципальном уровне	5		
	1.5 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на региональном уровне	8		
	1.6 Участие в работе творческих, проектных групп в образовательной организации	4		
2.	Совершенствование методов обучения и воспитания	0-15		
	2.1 Использование учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	2.2 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	5		
	2.3 Использование прикладного программного обеспечения (использование ресурсов интерактивной доски, обработка графики и звук, создание видеороликов) для организации своей деятельности, получившего положительный внутренний отзыв	3		
	2.4 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние	2		

	отзывы			
3.	Результативность образовательной деятельности	0-30		
	3.1 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>удовлетворительные</i> внутренние оценку / отзыв	10		
	3.2 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>высокие</i> внутренние оценку / отзыв	20		
	3.3 Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс (стабильность посещения обучающимися учебных занятий)	3		
	3.4 Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	2		
	3.5 Отсутствие замечаний со стороны администрации по результатам ВШК	5		
4.	Внеурочная деятельность	0-35		
	4.1 Организация выставок творческих работ обучающихся	2		
	4.2 Проведение внеклассных мероприятий по предметам, а также мероприятий духовно - нравственного и патриотического направлений, получивших внутренние оценку / отзыв	5		
	4.3 Организация и проведение социокультурных, образовательных и т.д. проектов с участием обучающихся, имеющих положительные внутренние отзывы	8		
	4.4 Участие (индивидуальное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	2		
	4.5 Участие (коллективное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	3		
	4.6 Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения	15		
Итого		100		

*Количество баллов за мероприятия (открытые уроки и мероприятия, выступления, участия, разработки, обучение и т.д.) в разделах не суммируются

Критерии оценки деятельности педагогических работников
ВОСПИТАТЕЛЬ

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Личный вклад в повышение качества образования	0-15		
	1.1 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление игровой, зала, стендов)	3		
	1.2 Создание учебно-методической продукции (методические пособия, учебно-методические рекомендации, методические указания), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	1.3 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс)	4		
	1.4 Участие в работе творческих, проектных групп в образовательной организации	3		
2.	Совершенствование методов обучения и воспитания	0-15		
	2.1 Использование учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	2.2 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	5		
	2.3 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние отзывы	3		
	2.4 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние отзывы	2		
3.	Результативность образовательной деятельности	0-35		
	3.1 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых занятий, мероприятий, получивших удовлетворительные внутренние оценку / отзыв	10		
	3.2 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых занятий, мероприятий, получивших высокие внутренние оценку / отзыв	20		

	3.3 Вовлеченность обучающихся в учебно-воспитательный процесс (стабильность посещения обучающимися коррекционных часов, самоподготовок)	3		
	3.4 Соблюдение рекомендаций специалистов (учителей, логопедов, психологов, соц.педагогов) в организации коррекционной работы с обучающимися	5		
	3.5 Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	2		
	3.6 Отсутствие замечаний со стороны администрации по результатам ВШК	5		
4.	Внеурочная деятельность	0-35		
	4.1 Организация выставок творческих работ обучающихся	2		
	4.2 Выполнение плана воспитательной работы по результатам предоставления отчета, фотоотчета	5		
	4.3 Организация и проведение социокультурных, образовательных и т.д. проектов с участием обучающихся, имеющих положительные внутренние отзывы	8		
	4.4 Участие (индивидуальное) в конкурсах творческих работ обучающихся	2		
	4.5 Участие (коллективное) в конкурсах творческих работ обучающихся	3		
	4.6 Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения	0-15		
Итого		100		

*Количество баллов за мероприятия (открытые уроки и мероприятия, выступления, участия, разработки, обучение и т.д.) в разделах не суммируются

Критерии оценки деятельности педагогических работников
УЧИТЕЛЬ – ЛОГОПЕД, ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ

ФИО _____

Квартал _____

№ п/п	Критерий оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Личный вклад в повышение качества образования	0-20		
	1.1 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, стендов)	3		
	1.2 Создание учебно-методической продукции (методические пособия, учебно-методические рекомендации, методические указания), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	1.3 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) в образовательной организации	2		
	1.4 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на муниципальном уровне	5		
	1.5 Транслирование опыта практической деятельности в различных формах (выступление, презентация, стендовый доклад, мастер-класс) на региональном уровне	8		
	1.6 Участие в работе творческих, проектных групп в образовательной организации	4		
2.	Совершенствование методов обучения и воспитания	0-15		
	2.1 Использование учебно-методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации), имеющей положительные внутренние рецензии / отзывы	5		
	2.2 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	5		
	2.3 Использование прикладного программного обеспечения (использование ресурсов интерактивной доски, обработка графики и звук, создание видеороликов) для организации своей деятельности, получившего положительный внутренний отзыв	3		
	2.4 Использование сервисов сети Интернет, банков электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности, получившее положительные внутренние	2		

	отзывы			
3.	Результативность образовательной деятельности		0-35	
	3.1 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>удовлетворительные</i> внутренние оценки / отзыв	10		
	3.2 Обобщение педагогического опыта в формате поведения открытых уроков, получивших <i>высокие</i> внутренние оценки / отзыв	20		
	3.3 Организация и проведение мониторингов, системных исследований разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	5		
	3.3 Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс (стабильность посещения обучающимися учебных занятий)	3		
	3.4 Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса (в т.ч. отсутствие травматизма)	2		
	3.5 Отсутствие замечаний со стороны администрации по результатам ВШК	5		
4.	Внеурочная деятельность		0-30	
	4.1 Посещение, анализ уроков, занятий, внеклассных мероприятий	2		
	4.2 Организация и проведение социокультурных, образовательных и т.д. проектов с участием обучающихся, имеющих положительные внутренние отзывы	8		
	4.3 Участие (индивидуальное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	2		
	4.4 Участие (коллективное) в районных конкурсах творческих работ обучающихся, вне зависимости от количества	3		
	4.5 Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения	0-15		
	Итого	100		

*Количество баллов за мероприятия (открытые уроки и мероприятия, выступления, участия, разработки, обучение и т.д.) в разделах не суммируются

Критерии оценки деятельности социального педагога.

№ п/п	Критерии оценки	Величина выплаты, баллы	Самооценка сотрудника по результатам деятельности за отчетный период, баллы	Проверка административным аппаратом (согл./не согл.)
1.	Ведение ИПР и ЖР на каждого воспитанника и его своевременное обновление.	до 5		
2.	Выступление на методических объединениях, семинарах, педагогических советах: -школьный уровень - вне учреждения	до 10 до 30		
3.	Помощь родителям в оформлении документов детей: - Гражданство и паспорт - Регистрация (постановка, продление, снятие) - Постановка на жил. учёт - Воинский учёт -Оформление пенсий -МСЭ - Судебные документы - Другие документы	2 за каждый пункт		
4.	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (ведение карт сопровождения учащегося, учет мероприятий) и трудных подростков, состоящих на учёте в КДН, ПДН - за каждого обучающегося	5		
5.	Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте Учреждения. - за публикацию 1 раз в месяц	5		
6.	Наличие консультационно-просветительской работы с участниками образовательного процесса:			

	педагогами, родителями, обучающимися (журнал обращений)	5		
7.	Разработка и реализация программ индивидуального сопровождения обучающихся «группы риска», планов работы по взаимодействию с КДН, службой занятости и др. 1 программа	5		
8.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по воспитанникам, оформление документации для получения путевок в ПНИ и санаторно-курортное лечение)	до 10		
9.	Количество выездных мероприятий (военкомат, суды, пенсионный фонд и т.д) до 5 раз больше 5	до 15 до 35		
10.	Взаимодействие с семьями обучающихся (посещения, беседы и т.д.). 1 мероприятие	до 10		
11.	Проведение мероприятий для воспитанников	до 15		
12.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	до 15		
6.	Положительная динамика по результатам работы с обучающимися «группы риска»: -от 1 до 4 обучающихся	5		

	-от 5 до 9 обучающихся	10		
	Свыше 10 обучающихся	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности специалиста по охране труда.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), внесение необходимых изменений.	25		
2.	Соблюдение сроков исполнения документов с установленными сроками исполнения (обучение персонала, заполнение журналов и т.п).	20		
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов	20		
4.	Выполнение плана внутришкольного контроля по соблюдению норм охраны труда.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности библиотекаря.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Проведение внеклассных мероприятий, направленных на популяризацию чтения, вовлечение обучающихся в чтение книг и получивших <i>удовлетворительную</i> внутреннюю оценку / отзывы	10		
2.	Проведение внеклассных мероприятий, направленных на популяризацию чтения, вовлечение обучающихся в чтение книг и получивших <i>высокие</i> внутреннюю оценку / отзывы	20		
3.	Реализация экскурсионных и экспедиционных программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, получивших положительные оценку / отзывы	15		
4.	Организация и проведение социокультурных проектов с участием обучающихся, получивших положительные оценку / отзывы	20		
5.	Оформление тематических библиотечных выставок.	5		
6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности библиотекаря	5		
7.	Ведение учета библиотечного фонда, своевременное пополнение и списание.	5		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление библиотеки,	5		

	работа по формированию методического содержания библиотеки, формирование базы медиаресурсов), получивших			
	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности медицинской сестры круглосуточного дежурства.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	0-20		
	1.1 Регулярный (1 раз в неделю) осмотр воспитанников на педикулез с фиксацией результатов в журнале	5		
	1.2 Регулярный контроль проведения гигиенических процедур воспитанниками перед приемом пищи (ежедневно),	5		
	1.3 Контроль проведения утреннего, вечернего туалета воспитанников (еженедельно)	5		
	1.4 Контроль проведения качества уборки помещений спального корпуса (ежедневно), с фиксацией результатов в журнале.	5		
2.	Организация медицинского сопровождения детей	0-20		
	2.1 Отсутствие замечаний по выполнению врачебных назначений	10		
	2.2 Своевременность реагирования на обращения воспитанников, персонала.	7		
	2.3 Отсутствие замечаний по прохождению МСЭ	3		
3.	Контроль соблюдения норм СанПин в помещениях пищеблока, при приготовлении пищи (ежедневно)	15		
4.	Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов	15		
5.	Отсутствие подтвержденных жалоб	5		
6.	Просветительская работа (оформление стендов, проведение бесед с воспитанниками и т.д.)	5		
7.	Сопровождение воспитанников при подвозах в учреждения здравоохранения, своевременная организация работы с органами здравоохранения по вопросам	0-5		

	госпитализации и выписок воспитанников			
	до 5 поездок	2		
	от 5 до 10 поездок	3		
	более 10 поездок	5		
8.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности водителя.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Отсутствие ДТП, замечаний, обеспечение безопасной перевозки детей.	20		
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности.	15		
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил ухода за автомобилем и правил эксплуатации.	15		
4.	Рациональное использование материальных средств, сохранность, бережное отношение к материальным ценностям, имуществу.	20		
5.	Устранение неисправностей техники своими силами.	15		
6.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности повара.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Отсутствие жалоб и замечаний к организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического питания.	20		
2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин.	20		
3.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций.	30		
4.	Приготовление блюд для внеклассных воспитательных занятий.	15		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности подсобного кухонного рабочего.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества учреждения.	20		
2.	Обеспечение порядка на закрепленной территории, выполнение норм СанПин.	25		
3.	Отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда.	20		
4.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Осуществление осмотра оборудования (сантехнического оборудования, мебели, помещений), своевременное устранение неисправностей.	30		
2.	Обеспечение порядка на закрепленной территории и обеспечение выполнения требований по ОТ.	20		
3.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества учреждения.	20		
4.	Оперативность реагирования на заявки по ремонту и обслуживанию.	15		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности машиниста по стирке белья.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	20		
2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин.	20		
3.	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций.	30		
4.	Отсутствие жалоб и замечаний по стирке белья.	15		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности помощника воспитателя.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества на закрепленном участке.	20		
2.	Отсутствие замечаний, жалоб на выполнение должностных обязанностей.	20		
3.	Осуществление своевременного ухода и оказание помощи воспитанникам с энурезом (ночной подъем, смена постельного белья, подмывание).	20		
4.	Поддержание дисциплины у обучающихся, отсутствие нарушений.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	20		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности дворника, уборщика помещений.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества учреждения.	20		
2.	Обеспечение порядка на закрепленной территории и обеспечение выполнения требований по ОТ.	20		
3	Отсутствие замечаний инспектирующих и проверяющих организаций	20		
4.	Содержание инвентаря в соответствии с требованиями СанПин.	20		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	20		
	Итого	100		

Критерии оценки деятельности помощника – ассистента.

ФИО _____ Квартал _____

№ п/п	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов по критерию	Самооценка сотрудника	Проверка руководителем (согл./не согл.)
1.	Отсутствие замечаний, жалоб на выполнение должностных обязанностей.	20		
2.	Осуществление своевременного ухода и оказание помощи воспитанникам с энурезом.	20		
3.	Оказание помощи в сопровождении воспитанников.	20		
4.	Помощь, активное участие во внеклассных мероприятиях.	25		
5.	Проявление инициативы, активное участие в жизни учреждения, способствующее повышению качества деятельности учреждения.	15		
	Итого			

Приложение 2
к Положению о порядке
установления стимулирующих выплат
и иных выплат работникам.

Стимулирующая надбавка.

Критерии	Размер надбавки	Сроки назначения
Участие в очных конкурсах профессионального педагогического мастерства районного уровня областного уровня всероссийского уровня	2000 руб. 3000 руб. 7000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала
Призовые места в очных конкурсах профессионального педагогического мастерства районного уровня 3 место 2 место 1 место областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня 3 место 2 место 1 место	3000 руб. 5000 руб. 7000 руб. 6000 руб. 8000 руб. 10000 руб. 15000 руб. 17000 руб. 20000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала
Призовые места в конкурсах для обучающихся, олимпиадах по предметам 1 участник: областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня 3 место 2 место 1 место Творческий, спортивный коллектив: областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня 3 место 2 место 1 место	500 руб. 700 руб. 1000 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 1000 руб. 1500 руб. 2000 руб. 2500 руб. 3000 руб. 3500 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала
Педагогам за призовые места в конкурсах методических разработок (исключая Интернет-конкурсы) областного уровня 3 место 2 место 1 место всероссийского уровня	1000 руб. 1500 руб. 3000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала

3 место	3500 руб.	
2 место	4000 руб.	
1 место	4500 руб.	
Педагогам за призовые места в конкурсах социальных и общественно-значимых проектов областного уровня		Ежемесячно в течение 1 квартала
3 место	1000 руб.	
2 место	1500 руб.	
1 место	2000 руб.	
всероссийского уровня		
3 место	2500 руб.	
2 место	3000 руб.	
1 место	3500 руб.	
Другие достижения, способствующие значительному повышению статуса учреждения	до 5000 руб.	Ежемесячно в течение 1 квартала

Приложение 3
к Положению о порядке
установления стимулирующих выплат
и иных выплат работникам.

**Критерии премиальных выплат за выполнение
особо важных (срочных) работ.**

Критерии	Размер премии (сумма и % должностного оклада)	Сроки назначения
За выполнение работником особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	До 100%	По итогам работы, в пределах ФОТ
За внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности	До 100%	По итогам работы, в пределах ФОТ
За наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения	До 2000 руб.	1 раз в месяц
Работа в комиссиях	До 1000 руб./1 комиссия	1 раз в квартал
Ведение информационных баз данных	До 2000 руб./1 база	Ежемесячно
Выполнение дополнительных работ, не связанных с должностными обязанностями.	До 50 % или до 10 000 руб.	Ежемесячно
Привлечение благотворительной помощи, развитие социального партнерства	До 50 % или до 10 000 руб.	По итогам работы
За расширение зоны обслуживания у АУПа, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в связи с круглосуточным, круглогодичным пребыванием воспитанников.	15%	Ежемесячно

Ведение официального сайта учреждения	до 5000 руб.	Ежемесячно
Материальная ответственность, ведение складов.	До 20%	Ежемесячно
Ведение баз данных, электронной отчетности, статистических и кадровых отчетов по деятельности учреждения, по сотрудникам.	До 50%	Ежемесячно
Разрыв рабочего дня более чем на 2 часа подряд.	До 1500 рублей	Ежемесячно
За повышенную интенсивность работы (комплектование классов-групп выше нормы, работа в инклюзивных классах-комплектах)	До 4000 руб.	Ежемесячно