

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Введенская специальная (коррекционная) школа, имеющая интернат для обучающихся, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

СОГЛАСОВАНО

**Председатель профсоюзной организации
ГКОУ «Введенская специальная
(коррекционная) школа»**

_____ **Головчук Е.Е.**

УТВЕРЖДАЮ

**Директор ГКОУ «Введенская специальная
(коррекционная) школа»**

А.А. Егоров _____

Приказ № _____ от _____ г.

Принято

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № _____ от «_____» _____ 2016г.

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения «Введенская специальная (коррекционная) школа, имеющая интернат для обучающихся, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – учреждение).
2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Курганской области от 10.09.2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области» (с изменениями от 11.08.2015г. № 257), постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с изменениями от 12.11.2013г. №545), постановлением Правительства Курганской области от 22.12.2008г. № 601 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Курганской области» (с изменениями от 23.12.2013г. №708) и постановлением Правительства Курганской области от 14.08.2012г. № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области» (с изменениями от 30.09.2013г. №440) с целью обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.
3. Условия оплаты труда работников включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
5. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.
6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам,

утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта учреждения осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Курганской области с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

11. Порядок и условия оплаты труда в учреждении по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с изменениями от 12.11.2013г. №545).

12. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

Средняя заработная плата педагогических работников учреждения, не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Курганской области.

13. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

14. Настоящее положение об оплате труда распространяется на правоотношение начиная с 20.03.2016г.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников ГКОУ «Введенская специальная (коррекционная) школа»

Глава 1. Учебно-вспомогательный персонал

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

16. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

17. Оклады (должностные оклады) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

18. Размеры оклада (должностного оклада) устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области, утвержденные постановлением Правительства Курганской области от 10.09.2013 года № 422 (с изменениями от 11.08.2015г. № 257).

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

19. Работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы в размере 0,2 .

20. Почасовая оплата труда учебно-вспомогательного персонала учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других работников учебно-вспомогательного персонала, продолжавшегося не более двух месяцев.

21. Размер оплаты за один час учебно-вспомогательного персонала определяется путем деления установленного оклада (должностного оклада) работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

22. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области, утвержденные постановлением Правительства Курганской области от 10.09.2013 года № 422 (с изменениями от 11.08.2015г. № 257) с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

23. Работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

24. Работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Глава 2. Педагогические работники

25. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и

устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

27. Оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

28. Размеры оклада (должностного оклада) приведены в приложении 2 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области, утвержденные постановлением Правительства Курганской области от 10.09.2013 года № 422 (с изменениями от 11.08.2015г. № 257).

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

29. Всем педагогическим работникам учреждения и педагогическим работникам структурного подразделения, устанавливаются следующие повышающиеся коэффициенты:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы в размере 0,20;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы в размере 0,15 (за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением);

30. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждения, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 2 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области, утвержденные постановлением Правительства Курганской области от 10.09.2013 года № 422 (с изменениями от 11.08.2015г. № 257).

31. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

32. Почасовая оплата труда всех педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, а так же работников учебно-вспомогательного персонала, продолжавшегося не более двух месяцев.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

33. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

34. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 2 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области, утвержденные постановлением Правительства Курганской области от 10.09.2013 года № 422 (с изменениями от 11.08.2015г. № 257) с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

35. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

36. Педагогическим работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами IV Положения.

Глава 3. Медицинские работники и работники культуры

37. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям медицинских работников устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 22.12.2008г. № 601 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Курганской области» (с изменениями от 23.12.2013г. № 708).

38. Работникам учреждения и работникам структурного подразделения, относящихся к работникам культуры размеры должностных окладов устанавливать в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 14.08.2012г. «366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области» (с изменениями от 30.09.2013г. № 440).

39. Работникам учреждения и работникам структурного подразделения, относящимся к медицинским работникам, устанавливается:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25;
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации медицинского работника, согласно таблицы 3 постановления Правительства Курганской области от 22.12.2008г. № 601 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Курганской области» (с изменениями от 23.12.2013г. № 708);
- повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы в размере 0,2.

40. Работникам учреждения и работникам структурного подразделения, относящимся к работникам культуры, устанавливаются:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности в размере 0,25;
- повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы в размере 0,2.

41. Медицинским работникам, работникам культуры и работникам структурного подразделения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

42. Медицинским работникам, работникам культуры, производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами IV Положения.

Глава 4. Работники, занимающих должности служащих

43. Размеры окладов (должностных окладов) работников и работникам структурного подразделения, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем государственного учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с таблицей 1 постановления Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».(в редакции "Постановления" Правительства Курганской области от 12.11.2013г. №545).

44. При установлении условий оплаты труда работникам и работникам структурного подразделения применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

45. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

46. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

47. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

48. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

49. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем государственного учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

50. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих в учреждении, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях соответствующей отрасли.

51. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года N 240 "Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности".

Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности - 0,25.

52. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

53. Работникам и работникам структурного подразделения, занимающих должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

54. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, без учета повышающих коэффициентов.

55. Работникам и работникам структурного подразделения, занимающих должности служащих, производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами IV Положения

Глава 5. Работники, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

56. Размеры окладов работников и работников структурного подразделения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в соответствии с таблицей 2 постановления Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где

введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».(в редакции "Постановления" Правительства Курганской области от 12.11.2013г. №545)

57. При установлении условий оплаты труда рабочим применяются повышающие коэффициенты к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

58. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

59. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

60. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

61. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении и других факторов.

62. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

63. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем рабочим учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях соответствующей отрасли.

64. Рабочим, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ).

65. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

66. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим государственного учреждения, тарифицированным по 9-12 разрядам тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области, в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 7 сентября 2007 года N 372 "О повышении заработной платы работников государственных учреждений Курганской области".

Размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

67. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "Д" и "Е", или только "Д", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1. Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "Д" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

68. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

69. Работникам и работникам структурного подразделения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III Положения.

70. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, без учета повышающих коэффициентов.

71. Работникам и работникам структурного подразделения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами IV Положения

Глава 6. Руководитель, заместители руководителя.

72. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

73. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

74. Размер оклада (должного оклада) руководителя определяется трудовым договором.

75. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, устанавливаются в размере 70-90% от оклада (должностного оклада) руководителя учреждения и указывается в трудовом договоре.

76. К окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей и главному бухгалтеру применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 8 Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

77. Стимулирование руководителя учреждения осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Департаментом образования и науки Курганской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и целевые показатели, а также оценка деятельности учреждения и работы руководителя определяется Департаментом образования и науки Курганской области.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Департаментом образования и науки Курганской области в трудовом договоре с руководителем учреждения.

78. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

79. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

80. Работникам и работникам структурного подразделения учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

81. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

82. Выплаты работникам и работникам структурного подразделения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам и работникам структурного подразделения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценке условий труда в размере до 0,24 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и действующего законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

83. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

84. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

85. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

86. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

87. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и совместительстве.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Глава 1. Порядок и принцип установления доплат и надбавок работникам ГКОУ «Введенская специальная (коррекционная) школа»

88. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников и работников структурного подразделения учреждения формируется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников и работников структурного подразделения учреждения в повышении качества воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику и работнику структурного подразделения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев оценки труда работников ГКОУ «Введенская специальная (коррекционная) школа» (Приложение 1).

Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в полугодие по результатам труда работников и работников структурного подразделения учреждения за предыдущий период. Считать периодом для установления стимулирующей выплаты работникам и работникам структурного подразделения учреждения с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря.

Стимулирующая выплата начисляется по основной должности, без учета совмещения должностей.

Стимулирующая выплата начисляется за фактически отработанное время.

Стимулирующая выплата начисляется как в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или к заработной плате работника, так и в абсолютном размере с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры доплат и надбавок работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими.

89. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее-Комиссия), созданной на основании приказа директора учреждения.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, ведет выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

Заседание Комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Комиссия вправе приглашать на заседание руководителей структурных подразделений для оценки качества работы сотрудников учреждения.

Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

90. Работники и работники структурного подразделения учреждения, представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и работниками структурного подразделения результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам и работникам структурного подразделения учреждения, директор учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам и работникам структурного подразделения.

91. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам и работникам структурного подразделения учреждения по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих:

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

92. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет медицинским работникам учреждения:

- при выслуге лет от 0 года до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30%.

93. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам культуры (заведующему библиотекой) учреждения:

- при выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 30%.

94. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е», или только «Д», установить повышающий коэффициент за классность в размере 0,1 от оклада(должностного оклада).

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д», и «Е», установить повышающий коэффициент за классность в размере 0,25 от оклада(должностного оклада).

95. В целях поощрения работников и работников структурного подразделения учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу):

- 1) учебно-вспомогательному персоналу – до 2,0;

- 2) педагогическим работникам – до 3,0
- 3) медицинским работникам, работникам культуры – до 3,0
- 4) работникам по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих – до 3,0

96. Доплата педагогическим работникам учреждения устанавливается за выполнение работ:

- за проверку тетрадей учителям начальных классов, учителям русского языка и математики в размере 150 рублей в месяц за 1 комплект.

- за выполнение функций классного руководителя предоставляется педагогическим работникам, по приказу руководителя учреждения, из расчета 1000,00 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 15 человек до 31.08.2016г., а с 01.09.2016г. не менее 12 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной уменьшается пропорционально численности обучающихся.

- за заведование кабинетами: столярное дело, швейное дело, СБО, физкультурного зала, компьютерный зал, комната психологической разгрузки и социальная гостиная в размере до 1000,00 рублей в месяц, пропорционально отработанному времени.

Глава 2. Поощрение и премирование работников ГКОУ «Введенская специальная (коррекционная) школа»

96. Фонд материального поощрения формируется из средств стимулирующего фонда, не распределенного на надбавки и доплаты, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Фонд материального поощрения распределяет директор, приказом по учреждению.

97. Премии назначаются по рапортам начальников структурных подразделений с указанием конкретно выполненных работ, или как поощрение к праздникам за достигнутые успехи, или по рекомендации вышестоящих организаций, а также по итогам смотра-конкурса педагогов учреждения, согласно Положения о смотре-конкурсе.

98. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников и работников структурного подразделения учреждения:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении нагрудными знаками;
- 4) при награждении государственными наградами и наградами Курганской области;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя до 3000 рублей;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) в размере не более 5000 рублей;
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

99. В целях материального поощрения работников и работников структурного подразделения за выполненную работу выплачиваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- 4) за высокие спортивные и творческие достижения в районных и областных мероприятиях обучающихся и подопечных;
- 5) за личный творческий вклад в осуществление и обеспечение образовательного процесса учреждения;
- 6) за подготовку учреждения к новому учебному году;
- 7) к праздникам 23 февраля и 8 Марта до 2000 рублей, всем сотрудникам в равной степени.
- 8) за устранение последствий аварий;
- 9) за интенсивность труда во время подготовки и сдачи отчетности;

- 10) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 11) за качественное, добросовестное, творческое исполнение поручения и проявление инициативы в работе.

100. Размер выплаты стимулирующего характера определять как в процентах к окладу (должностному окладу) или заработной плате работника, так и в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Глава 3. Материальная помощь работникам ГКОУ «Введенская специальная (коррекционная) школа»

101. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда.

Материальная помощь может быть выделена при наличии экономии фонда оплаты труда. Максимальный размер материальной помощи не ограничен.

102. Материальная помощь выплачивается на основании мотивированного заявления работника. Материальная помощь выделяется по приказу директора

103. Материальная помощь может быть выделена в связи с трудным финансовым положением работника при подаче им заявления.

104. Материальная помощь может быть выделена по состоянию здоровья работников (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.).

105. Материальная помощь может быть выделена на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника (родителей, супруга(супруги), детей).

106. Материальная помощь может быть выделена работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай).

107. Материальная помощь может быть выделена для получения первого образования детей сотрудников в ВУЗе или СУЗе по очной форме обучения.

108. Материальная помощь может быть выделена по случаю первого бракосочетания работника и его детей.

109. Материальная помощь может быть выделена работнику, у которого ребенок идет в 1 класс общеобразовательной школы.

110. Материальная помощь может быть выделена работнику при рождении детей.

111. Материальная помощь может быть выделена работнику к очередному отпуску и в других случаях.

Глава 4. Условия для назначения стимулирующих выплат

112. Условиями для назначения работникам стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- 1) фактически отработанное время в период работы за который производится оценка деятельности;
- 2) для педагогических работников отсутствие случаев травматизма обучающихся и подопечных во время пребывания их в учреждении;
- 3) отсутствие дисциплинарных взысканий.

Глава 5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

113. Условиями для снижения или отмены работникам стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- 1) невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения;
- 2) применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- 3) невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки труда
работников ГКОУ «Введенская специальная (коррекционная) школа»
Выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ

№	Критерии	Само- оценка и обосно- вание	Оценка зам. дир. по УВР, АХР или директора	Оценка членов комис- сии (итог)
Воспитатели (подопечные) (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Качество воспитательного процесса: степень участия педагога в организации и проведении всероссийских, региональных, учрежденческих конкурсах, авторские программы Качество совместной работы с образовательными учреждениями Курганской области, в которых обучаются воспитанники Организация и проведение экскурсий; межведомственного взаимодействия с организациями культуры и досуга. Организация кружка дополнительного образования воспитанников. Написание программы этого кружка. Наставничество и качество работы над подростками группы риска, выпускниками, вновь прибывшими педагогами			
2.	Планирование работы по профилактике самовольных уходов, употребления ПАВ Отсутствие или сокращение случаев употребления воспитанниками ПАВ Отсутствие и сокращение количества воспитанников, состоящих на учете в ПДН МО МВД, наркологическом кабинете.			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах и тд.. Обобщение и распространение опыта работы по воспитанию и развитию детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Публикация печатных работ в профессиональных изданиях, использование инновационных технологий, разнообразных методов и форм работы. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения. <i>Подчеркнуть нужное, и указать название статьи и издание.</i>			
Воспитатели (обучающихся детей) (каждый критерий не более 3 баллов, максимально 15 баллов)				

1	Участие в инновационной деятельности (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные воспитательные, социальные проекты педагога и воспитанника, внедрение в педагогическую деятельность инновационных технологий, реализация воспитательной программы и др.) Заочное педагогическое обучение, курсы переподготовки. Участие и подготовка мероприятий, направленных на повышение имиджа школы (участие и результаты участия воспитателей и детей в акциях, конкурсах, соревнованиях, социально-полезной деятельности, семинарах, конференциях различных уровней.) Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения.			
2	Отслеживание динамики индивидуальных личностных результатов (Качественное ведение дневников индивидуального сопровождения воспитанников, выставки работ и достижений воспитанников, экран соревнований и конкурсов)			
3	Руководство методической работой, творческой группой, наставничество, членство в ПМПК, Совете профилактики и других методических объединениях.			
4	Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, мероприятий по профилактике вредных привычек, внедрение здоровьесберегающих и общеукрепляющих технологий. Качественная организация досуга воспитанников (игры, творчество, конкурсы, совместные мероприятия, акции, экскурсии и т.д.), занятость воспитанников. Создание элементов образовательной среды (оформление и озеленение помещений жилого корпуса, уголков, музея, школы, территории школы и пр.) Санитарно-гигиеническое и эстетическое состояние закреплённых за воспитателем корпусов.			
5	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников в т.ч. и из неблагополучных семей (встречи, посещения на дому, телефонные переговоры, консультации, участие родителей в мероприятиях школы).			
Воспитатели (патронат) (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1.	Использование разнообразных форм работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, высокая эффективность работы по формированию навыков ЗОЖ (отказ от курения, отсутствие случаев употребления ПАВ), снижение или стабильное положительное состояние простудной заболеваемости детей, отсутствие паразитарной заболеваемости. Создание обстановки эмоционального комфорта в семье(отсутствие конфликтов и пр.).			

2.	Участие в методической работе детского дома: работа в методсовете, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения. Своевременное и качественное предоставление отчётности.			
3.	Охват воспитанников кружковой работой и секциями, посещаемость занятий и мероприятий в детском доме.			
Старший воспитатель (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1.	Качество образовательного процесса: степень участия педагогов в организации и проведении всероссийских, региональных, учрежденческих конкурсах, составлении авторских программ Качество совместной работы с субъектами образовательного процесса Обобщение и распространение опыта работы по воспитанию и развитию обучающихся и подопечных			
2.	Своевременное качественное оформление документации, высокий уровень аналитической деятельности. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, основной деятельности)			
3.	Высокий уровень организации контроля и мониторинга воспитательного процесса. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения.			
Учителя (каждый критерий не более 3 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			
2	Участие в методической работе, в коллективных педагогических проектах, методических мероприятиях, работе школьных советов. Участие в инновационной деятельности Участие и подготовка мероприятий, направленных на повышение имиджа школы (участие и результаты участия учителей и учеников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, семинарах, конференциях различных уровней и др.)			

3	Создание элементов образовательной среды (оформление кабинетов, уголков, музея, школы, территории школы и пр.) Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения.			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (в т.ч. из социально неблагополучных семей) Внеурочная деятельность по предмету. Клубная работа			
5	Эффективное осуществление индивидуальной коррекционной работы в т.ч. с детьми-инвалидами (реализация индивидуальных программ, планов обучения, воспитания, развития).			
Тьютор(каждый критерий не более 3 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Использование в работе методик, технологий развития ребёнка Отслеживание динамики индивидуальных результатов тьюторов Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) тьюторов			
2	Руководство методической работой, участие в коллективных педагогических проектах, методических мероприятиях			
3	Участие и подготовка мероприятий, направленных на повышение имиджа школы (участие и результаты участия учителей и учеников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, семинарах, конференциях различных уровней и др.)			
4	Создание элементов образовательной среды (оформление кабинетов, уголков, музея, школы, территории школы и пр.) Выполнение разовых поручений администрации в интересах учреждения			
5	Разработка и реализация индивидуальных программ сопровождения тьюторов Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения			
Педагог-организатор (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Высокий уровень организации досуга обучающихся и подопечных, в том числе включение их в клубную работу и секции вне учреждения. Высокий уровень организации КТД и праздничных мероприятий с обучающимися и подопечными. Подготовка обучающихся и подопечных - участников или победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов различных уровней (указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат). Эффективное руководство детским самоуправлением. Поддержка и стимулирование детской социально-значимой инициативы.			

	Высокая эффективность и разнообразие форм работы с социумом: взаимодействие с шефами, волонтерами и тд.			
2.	Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (воспитатель, психолог, педагог дополнительного образования, инспектор ОВД, ОДН и др.), включение их в профилактическую, развивающую и корректирующую деятельность.			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Реализация собственных или участие в инновационных программах и проектах других педагогов, внедрение новых педагогических технологий (<i>указать какие</i>). Творческий подход к решению поставленных задач. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения, области. Публикация печатных работ в профессиональных изданиях. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения. <i>Указать название статьи и издание.</i>			

Педагог-психолог (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)

1	Высокое качество проведения занятий. Посещаемость и заинтересованность обучающихся и подопечных организованной деятельностью. Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне учреждения, области. Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (организатор, логопед, воспитатели, врач, учителя и др.), включение их в профилактическую, развивающую и корректирующую деятельность.			
2.	Высокий уровень подготовки и проведения ПМП(к), представления интересов детей в ПМП(к). Осуществление контроля за соблюдением и реализацией воспитателями рекомендаций ПМП(к). Эффективная работа с обучающимися и подопечными «группы риска», снижение или стабильное положительное состояние числа детей, состоящих на профилактическом учёте, отсутствие самовольных уходов.			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Использование интерактивных форм			

	работы с педагогами. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Публикация печатных работ в профессиональных изданиях. <i>(Указать название статьи и издание.)</i>. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения Реализация собственных или участие в инновационных программах и проектах других педагогов, внедрение новых педагогических технологий			
Учитель-логопед, учитель-дефектолог (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1.	Положительная динамика показателей развития обучающихся и подопечных по сравнению с началом учебного года, положительная динамика успеваемости обучающихся и подопечных. Обновление предметно-развивающей среды, оформление кабинета. Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (психолог, дефектолог, воспитатели, специалисты школ, специалисты ПМП(к) др.), включение их в коррекционно-развивающую работу.			
2.	Реализация собственных или участие в инновационных программах и проектах других педагогов, внедрение новых педагогических технологий <i>(указать какие)</i>. Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне учреждения, области и т.д. <i>(указать какие)</i>. Победа или участие в профессиональных конкурсах (за победу в учрежденческих, областных баллы начисляются в течение года после их проведения) <i>(указать название конкурса и результат)</i>.			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в методсовете, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Использование интерактивных форм работы с педагогами. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения, области. Публикация печатных работ в профессиональных изданиях. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Распространение опыта работы в СМИ, сети Интернет, на сайте учреждения <i>Подчеркнуть нужное, и указать название статьи и издание.</i>			

Музыкальный руководитель (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Посещаемость и заинтересованность воспитанников организованной деятельностью. Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (педагог-организатор, воспитатели и др.). Интенсивность труда: реализация собственных или участие в инновационных программах и проектах других педагогов, внедрение новых педагогических технологий (<i>указать какие</i>). Творческий подход к решению поставленных задач.			
2.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. <i>Подчеркнуть нужное, и указать название статьи и издание.</i>			
3.	Подготовка воспитанников - участников или победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов различных уровней (<i>указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат</i>). Победа или участие педагога в профессиональных конкурсах (за победу в учрежденческих и областных конкурсах баллы начисляются в течение года после их проведения) (<i>указать название конкурса и результат</i>). Высокий уровень организации праздничных мероприятий с воспитанниками. Участие или организация открытых мероприятий различной направленности на уровне детского дома, области и т.д. (<i>указать какие</i>).			
Инструктор по физическому культуре(каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Посещаемость и заинтересованность обучающихся и подопечных организованной деятельностью. Положительная динамика показателей развития детей по сравнению с началом учебного года (сокращение разницы между биологическим и паспортным возрастом). Снижение заболеваемости. Обеспечение контроля за состоянием здоровья и физическим развитием детей в течение всего периода их воспитания в детском доме. Принятие мер по физической реабилитации обучающихся и подопечных, имеющих отклонения в здоровье. Подготовка воспитанников - участников или победителей (призеров) олимпиад, соревнований, конкурсов различных уровней (<i>указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат</i>).			
2.	Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности, наличие программы работы. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (организатор, воспитатели, младшие воспитатели, врач, музыкальный руководитель и др.), включение их в профилактическую,			

	развивающую и корректирующую деятельность.			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Использование интерактивных форм работы с педагогами. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. <i>Подчеркнуть нужное, и указать название статьи и издание.</i> Победа или участие в профессиональных конкурсах (за победу в учрежденческих и областных конкурсах баллы начисляются в течение года после их проведения) <i>(указать название конкурса и результат)</i>. Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне детского дома, города, республики и т.д. <i>(указать какие)</i>.			
Инструктор по труду (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Посещаемость и заинтересованность обучающихся и подопечных организованной деятельностью. Использование разнообразных форм работы по формированию у обучающихся и подопечных трудовых умений и навыков. Организация общественно-полезного труда обучающихся и подопечных. Высокая эффективность профориентационной работы, организация экскурсий, встреч с представителями разнообразных профессий <i>(указать какая работа была организована)</i>. Подготовка обучающихся и подопечных - участников или победителей (призеров) олимпиад, соревнований, конкурсов различных уровней <i>(указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат)</i>.			
2.	Качественное ведение документации. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с субъектами воспитательного процесса (педагог-организатор, воспитатели, младшие воспитатели и др.).			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Использование интерактивных форм работы с педагогами. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне учреждения, области т.д. <i>(указать какие)</i>. Победа или участие в профессиональных конкурсах (за победу в учрежденческих и областных конкурсах баллы начисляются в течение года после их проведения) <i>(указать название конкурса и результат)</i>.			
Социальный педагог (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1.	Отсутствие замечаний по ведению личных дел детей и другой документации. Своевременная подготовка документов			

	по обеспечению воспитанников жильем, пособиями, пенсиями, оформление сберегательных вкладов, взиманию алиментов, розыск родителей и пр. Использование разнообразных форм работы по подготовке обучающихся и подопечных к самостоятельной жизни. Положительная динамика по устройству подопечных в приёмные семьи. Организация работы по профессиональному самоопределению, выбору учебного заведения. Сбор документов для поступления выпускника в учебное заведение. Высокая эффективность постинтернатного сопровождения			
2.	Организация условий для социально-значимой деятельности детей. Эффективная работа с обучающимися и подопечными «группы риска», снижение или стабильное положительное состояние числа детей, состоящих на профилактическом учёте. Своевременное планирование работы и предоставление отчетности. Степень участия в организации и проведении контроля за соблюдением прав обучающихся, воспитанников, проживающих в патронатных семьях, детей – инвалидов Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (психолог, педагог-организатор, ОДН, опека и др.), включение их в профилактическую и корректирующую деятельность. Отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися и подопечными, фактов безнадзорности, самовольных уходов.			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в методсовете, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления и публикация в СМИ и на сайте учреждения с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Наставничество над подростками группы риска, молодыми специалистами. <i>Подчеркнуть нужное, и указать название статьи и издание.</i> Победа или участие педагога в профессиональных конкурсах (за победу в учрежденческих и областных конкурсах баллы начисляются в течение года после их проведения) (<i>указать название конкурса и результат</i>).			
Педагог дополнительного образования (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Посещаемость и заинтересованность обучающихся и подопечных организованной деятельностью. Сохранность контингента воспитанников. Реализация собственных или участие в инновационных программах и проектах других педагогов, внедрение новых педагогических технологий (<i>указать какие</i>). Подготовка обучающихся и подопечных - участников или победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов различных уровней (<i>указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат</i>).			
2.	Качественное ведение документации. Своевременное			

	планирование работы и предоставление отчетности. Организация эффективного взаимодействия с другими субъектами воспитательного процесса (педагог-организатор, воспитатели и др.). Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне учреждения, области и т.д. (указать какие)			
3.	Участие в методической работе учреждения: работа в МО, творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области. Победа или участие педагога в профессиональных конкурсах (за победу в учрежденческих и областных конкурсах баллы начисляются в течение года после их проведения) (указать название конкурса и результат).			
Заместитель директора по ВР (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 40 баллов)				
1	Сохранение контингента воспитанников в группах Уровень организации и контроля воспитательного процесса			
2	Качественное выполнение годового плана работы учреждения. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки Качественное и оперативное выполнение поручений, приказов в интересах учреждения			
3	Участие в районных, областных, региональных методических мероприятиях педагогов подразделения			
4	Уровень организации аттестации педагогических работников Уровень организации взаимодействия с учреждениями социума			
Заместитель директора по УВР (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 40 баллов)				
1	Своевременное качественное оформление документации, высокий уровень аналитической деятельности. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, основной деятельности учреждения)			
2	Уровень организации контроля и мониторинга учебно-воспитательного процесса. Степень организации аттестации педагогов и их участия в профессиональных конкурсах.			
3	Руководство по обобщению опыта работы педагогов, их подготовка к участию в семинарах, конференциях на уровне учреждения и области. Собственное участие в научно-практических конференциях, чтениях, семинарах.			
4	Уровень выполнения годового плана. Организация работы учреждения в инновационном режиме. Положительная динамика результативности участия			

	обучающихся и подопечных в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (Всероссийского, областного, районного уровня) по курируемым Фактический охват обучающихся и подопечных дополнительным образованием в учреждении Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся и подопечных, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)			
Заместитель директора по общим вопросам (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 40 баллов)				
1	Своевременное качественное оформление документации (журналы, акты, инструктажи и пр.). Высокий уровень аналитической деятельности (экономия электроэнергии, ХВС, ГВС, и др.), своевременность подготовки расчётов и смет по ремонту и др.			
2	Обеспечение выполнения требований Сан ПиН, ППБ, энергосбережения. Создание безопасных условий в здании и на территории учреждения. Отсутствие и оперативное устранение предписаний надзорных органов.			
3	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём учебно-воспитательного процесса.			
4	Высокий уровень организации работы и контроля за работой учебно-вспомогательного и технического персонала. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины.			
Главный бухгалтер (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 40 баллов)				
1	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана. Формирование финансовой и экономической политики (перспективное планирование по всем направлениям, внедрение новых программ и технологий по бухучёту, разработка положений, подготовка экономических расчётов).			
2	Своевременное и качественное предоставление отчётности. Своевременное заключение договоров с поставщиками и перечисление денежных средств.			
3	Осуществление контроля за порядком оформления первичных учётных документов, за своевременным перечислением налогов, страховых взносов в фонд социального страхования и др.			
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.			
Заведующий учебной частью (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Своевременное качественное оформление документации, высокий уровень аналитической деятельности. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных,			

	ведение документации по кадрам, основной деятельности учреждения)			
2	Уровень организации контроля и мониторинга учебно-воспитательного процесса. Степень организации аттестации педагогов и их участия в профессиональных конкурсах. Руководство по обобщению опыта работы педагогов, их подготовка к участию в семинарах, конференциях на уровне учреждения и области. Собственное участие в научно-практических конференциях, чтениях, семинарах.			
3	Уровень выполнения годового плана. Организация работы учреждения в инновационном режиме. Положительная динамика результативности участия обучающихся и подопечных в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (Всероссийского, областного, районного уровня) по курируемым Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в учреждении Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся и подопечных, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)			
Заведующий структурным подразделением (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)				
1	Своевременное качественное оформление документации (журналы, акты, инструктажи и пр.). Высокий уровень аналитической деятельности (экономия электроэнергии, ХВС, ГВС, и др.), своевременность подготовки расчётов и смет по ремонту и др.			
2	Обеспечение выполнения требований Сан ПиН, ППБ, энергосбережения. Создание безопасных условий в здании и на территории детского дома. Отсутствие и оперативное устранение предписаний надзорных органов.			
3	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём учебно-воспитательного процесса.			
4	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины.			
5	Высокий уровень организации работы и контроля за работой учебно-вспомогательного и технического персонала.			
Библиотекарь (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 30 баллов)				
1	Высокий уровень проведения мероприятий, разнообразные эффективные формы работы с читателями, выполнение контрольных показателей (читатели, книговыдача, посещения). Своевременное качественное оформление документации (план работы, рабочие программы, дневник работы библиотеки, отчёты). Участие или организация открытых или массовых мероприятий различной направленности на уровне учреждения, города, республики и т.д. (указать какие).			

2.	Привлечение обучающихся и подопечных к подготовке и проведению мероприятий библиотеки, наличие читательского актива библиотеки. Организация эффективного взаимодействия с педагогами и другими субъектами воспитательного процесса (психолог, музыкальный руководитель и др.). Подготовка обучающихся и подопечных - участников и победителей (призеров) олимпиад, конкурсов, викторин различных уровней (<i>указать Ф.И. ребёнка, конкурс и результат</i>).			
3.	Победа или участие в профессиональных конкурсах (за победу в городских и республиканских конкурсах баллы начисляются в течение года после их проведения) (<i>указать название конкурса и результат</i>). Участие в методической работе учреждения: работа в творческой группе, выступления на педсоветах, совещаниях, семинарах. Выступления с обобщением опыта работы на уровне учреждения и области.			
Ведущий бухгалтер (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1.	Своевременное оформление в установленном порядке документов. Своевременное и качественное предоставление отчётности.			
2.	Своевременное заключение договоров с поставщиками и оформление документации по государственным контрактам. Своевременная закрытие контрактов и договоров.			
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц и органов. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
4.	Запросы контролирующих органов и вышестоящей организации			
5.	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины			
7.	Своевременная выдача расчетных листов			
Заведующий хозяйством(каждый критерий не более 10 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях			
2	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ			
4	Подготовка учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону, к зиме и др.			
5	Организация и проведение субботников в учреждении			

6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.).			
7	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом			
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
9	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения			
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Младший воспитатель (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 30 баллов)				
1.	Степень участия в образовательном процессе. Эффективность взаимодействия с воспитателем, обучающимися и подопечными			
2.	Результативность работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, создание обстановки эмоционального комфорта в группе			
3	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей Отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов			
Повар (каждый критерий не более 15 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Правильное использование и содержание технологического оборудования			
2	Соблюдение личной санитарной гигиены			
3	Своевременная уборка и дезинфекция рабочих мест			
4	Использование тары в соответствии с маркировкой			
5	Соблюдение соседства продуктов.			
6	Соблюдение приготовления блюд согласно технологическим картам и меню-требованию. Качественное приготовление блюд, сохранение и обогащение пищи витаминами и др.			
7	Своевременное осуществление порционирования и раздачи блюд, в соответствии с нормами детского питания.			
8	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины.			
10	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
Шеф-повар (каждый критерий не более 15 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Своевременный и постоянный контроль за соблюдением СП: - правильное использование и содержание технологического оборудования; - соблюдение личной санитарной гигиены; - использование тары в соответствии с маркировкой; - соблюдение соседства продуктов; - своевременная уборка и дезинфекция рабочих мест.			
2	Своевременное получение со склада продуктов.			

3	Контроль за вложением продуктов питания согласно меню-требования.			
4	Своевременный и качественный контроль и регулирование технологии приготовления всех блюд.			
5	Качественный постоянный контроль за порционированием и раздачей блюд в соответствии с нормами детского питания			
6	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.).			
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
9	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения			
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Кухонный рабочий (каждый критерий не более 16 баллов, максимально 80 баллов)				
1	Соблюдение правил СП: - соблюдение личной санитарной гигиены; - использование тары в соответствии с маркировкой.			
2	Своевременная и качественная подготовка овощей. Качественное мытье посуды с моющими дезинфицирующими средствами. Уборка пищеблока с моющими дезинфицирующими средствами.			
3	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения			
4	Сохранность имущества. Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ.			
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
Кладовщик (продукты) (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1	Своевременное оформление заявок и обеспечение продуктами питания.			
2	Контроль за качеством поступивших продуктов питания и соответствия сопутствующих документов.			
3	Результативность работы с поставщиками.			
4	Соблюдение санитарных требований и правил хранения продуктов питания и товарного соседства.			
5	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление отчетности.			
6	Соблюдение правил СП, ОТ, ТБ и ППБ			
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
Уборщица служебных помещений(каждый критерий не более 30 баллов, максимально 180 баллов)				
1	Качественная уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств. Обработка санприборов помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.			

2	Своевременное мытье окон, стирка штор и жалюзи.			
3	Создание обстановки эмоционального комфорта в учреждении			
4	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Дворник (каждый критерий не более 45 баллов, максимально 180 баллов)				
1	Своевременная уборка территории учреждения, отправка мусора. Косьба травы, стрижка деревьев, полив насаждений на территории учреждения.			
2	Обеспечение сохранности инвентаря.			
3	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
Машинист по стирке и ремонту белья (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 120 баллов)				
1	Своевременное подготовка постельного белья и полотенец для замены.			
2	Качественная стирка крупных вещей обучающихся и подопечных, штор, спецодежды.			
3	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
Водитель легковой а/м (каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Содержание машины в технически исправном состоянии. Своевременное проведение текущих ремонтов.			
2	Рациональное использование ГСМ и его экономия			
3	Качественное и своевременное прохождение технического осмотра автомобиля.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие ДТП, замечаний.			
Водитель грузовой а/м (каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Содержание машины в технически исправном состоянии. Своевременное проведение текущих ремонтов.			
2	Рациональное использование ГСМ и его экономия			
3	Качественное и своевременное прохождение технического осмотра автомобиля.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие ДТП, замечаний			
Водитель автобуса (каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				

1	Содержание автобуса в технически исправном состоянии. Своевременное проведение текущих ремонтов. Обеспечение безопасной перевозки детей			
2	Рациональное использование ГСМ и его экономия			
3	Качественное и своевременное прохождение технического осмотра автомобиля.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие ДТП, замечаний			
Водитель НЖ (каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Содержание машины в технически исправном состоянии. Своевременное проведение текущих ремонтов.			
2	Рациональное использование ГСМ и его экономия			
3	Качественное и своевременное прохождение технического осмотра автомобиля.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие ДТП, замечаний			
Водитель микроавтобуса каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Содержание микроавтобуса в технически исправном состоянии. Своевременное проведение текущих ремонтов. Обеспечение безопасной перевозки детей			
2	Рациональное использование ГСМ и его экономия			
3	Качественное и своевременное прохождение технического осмотра автомобиля.			
4	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие ДТП, замечаний			
Тракторист (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 120 баллов)				
1	Содержание трактора в технически исправном состоянии. Своевременное проведение текущих ремонтов.			
2	Рациональное использование диз.топлива и его экономия			
3	Качественное и своевременное прохождение технического осмотра автомобиля. Отсутствие ДТП, замечаний			
4	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
Техник-программист(каждый критерий не более 15 баллов, максимально 60 баллов)				
1	Своевременное и оперативное выполнение заявок сотрудников учреждения			
2	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ.			
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины			

4	Участие в общественной работе			
Сторож (каждый критерий не более 45 баллов, максимально 180 баллов)				
1	Контроль за работой ОПС, видеонаблюдением, охранной сигнализацией. Своевременный вызов обслуживающих специалистов и оповещение руководства.			
2	Своевременность оповещения при возникновении ЧС			
3	Обеспечение сохранности вверенного имущества			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
Заведующая складом (каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Своевременный индивидуальный подбор одежды и обуви воспитанникам.			
2	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление отчетности.			
3	Создание обстановки эмоционального комфорта в детском доме.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Столяр-плотник (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение заявок			
2	Сохранность, бережливость, рациональное использование материальных запасов			
3	Создание обстановки эмоционального комфорта в учреждении.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Обувщик по ремонту обуви (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Своевременный и качественный ремонт обуви воспитанников.			
2	Сохранность, бережливость, рациональное использование материальных запасов			
3	Создание обстановки эмоционального комфорта в учреждении.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Кастелянша (каждый критерий не более 25 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Своевременная замена постельных принадлежностей и мягкого инвентаря. Своевременная выдача одежды и обуви воспитанникам согласно срокам носки.			
2.	Контроль за сохранностью одежды и обуви воспитанников.			
3.	Создание обстановки эмоционального комфорта в учреждении. Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения.			

	Эффективное взаимодействие с воспитателями.			
4.	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление отчетности.			
5.	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
Специалист по кадрам (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1	Качественное составление отчета в пенсионный фонд.			
2	Качественное формирование и ведение личных дел сотрудников и своевременное заполнение трудовых книжек. Сохранность трудовых книжек и личных дел сотрудников.			
3	Получение информации по телефону, факсу, эл.почте и доведение ее до сведения администрации.			
4	Качественное и своевременное оформление больничных листов			
5	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.).			
Специалист по охране труда (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 50 баллов)				
1	Своевременное качественное оформление документации (журналы, акты, инструктажи и пр.).			
2	Своевременное проведение инструктажей по ОТ, ТБ, ППБ с сотрудниками, обучающимися и подопечным учреждения			
3	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Медицинская сестра (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 60 баллов)				
1.	Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием мест проведения занятий, физкультурного оборудования, спортивной одежды и обуви			
2.	Оказание помощи воспитателям в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей			
3.	Осуществление контроля за организацией питания детей Осуществление контроля за организацией работы на пищеблоке			
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.).			
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
6.	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения			
Медицинская сестра по изолятору (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1	Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием мест проведения занятий, физкультурного оборудования,			

	спортивной одежды и обуви			
2	Оказание помощи воспитателям в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей			
3	Осуществление контроля за организацией питания детей Осуществление контроля за организацией работы на пищеблоке			
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.).			
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
6	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения			
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Электрик (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение заявок			
2	Сохранность, бережливость, рациональное использование материальных запасов			
3	Создание обстановки эмоционального комфорта в учреждении.			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Слесарь-сантехник(каждый критерий не более 30 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение заявок			
2	Сохранность, бережливость, рациональное использование материальных запасов			
3	Создание обстановки эмоционального комфорта в учреждении			
4	Соблюдение норм СП, ОТ, ТБ, ППБ			
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Оператор газовой котельной(каждый критерий не более 30 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Участие в общественной работе Подготовка к отопительному сезону			
2	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ Высокий уровень исполнительской дисциплины			
3	Сохранность имущества.			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
5	Своевременное заполнение сменного журнала Своевременная запись показаний счетчика котельной Соблюдение правил безопасности систем газораспределения и газопотребления (ПБ 12-529-03)			
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 150 баллов)				
1	Участие в общественной работе			

	Подготовка к отопительному сезону			
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
3	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ Высокий уровень исполнительской дисциплины			
4	Сохранность имущества.			
5	Своевременное заполнение сменного журнала Соблюдение правил безопасности систем газораспределения и газопотребления (ПБ 12-529-03) Своевременно и качественно проводить ремонт газового оборудования			
Швея по ремонту одежды и белья (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1	Своевременны и качественный ремонт одежды обучающихся и подопечных			
2	Участие в общественной работе			
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины			
4	Соблюдение норм ТБ, ППБ			
5	Сохранность, бережливость, рациональное использование материальных запасов			
6	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения			
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Парикмахер (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1	Участие в общественной работе			
2	Своевременная и качественная стрижка обучающихся и подопечных.			
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины			
4	Соблюдение норм СП, ТБ, ППБ			
5	Сохранность, бережливость, рациональное использование материальных запасов			
6	Активное участие в проводимых мероприятиях учреждения.			
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка			
Механик (каждый критерий не более 15 баллов, максимально 90 баллов)				
1	Уровень контроля за использованием транспортного парка			
2	Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности			
3	Соблюдение порядка в гаражах и на прилегающих территориях хоз.двора			
4	Контроль за рациональным расходованием ГСМ			
5	Оперативность выполнения текущего ремонта автотранспорта			

6	Обеспечение выездов во внерабочее время (по вызову)			
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (каждый критерий не более 20 баллов, максимально 100 баллов)				
1	Содержание рабочих объектов в порядке и чистоте. Сохранность инвентаря, своевременная профилактика оборудования			
2	Уровень исполнительской дисциплины			
3	Оперативность выполнения текущего ремонта и ликвидации аварийных ситуаций			
4	Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности			
5	Проявление инициативы в благоустройстве территории учреждения			
Вахтер (каждый критерий не более 30 баллов, максимально 180 баллов)				
1	Обеспечение сохранности материальных ценностей на объекте			
2	Обеспечение качества соблюдения Пропускного режима			
3	Участие в обеспечении сохранности детей в урочное и неурочное время			
4	Выполнение поручений в интересах учреждения			
5	Контроль за работой ОПС, видеонаблюдением, охранной сигнализацией. Своевременный вызов обслуживающих специалистов и оповещение руководства.			
6	Своевременность оповещения при возникновении ЧС			
Делопроизводитель (каждый критерий не более 10 баллов, максимально 70 баллов)				
1	Своевременный контроль учета входящей документации и срока ее исполнения			
2	Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение.			
3	Получение информации по телефону, факсу, эл.почте и доведение ее до сведения администрации.			
4	Своевременный контроль учета по военнообязанным			
5	Соблюдение норм ОТ, ТБ, ППБ			
6	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного рода			
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.).			

Примечание: один балл равен 1%.