

Согласовано
Председатель профсоюза
И.А. Тимченко
Протокол общего собрания
трудового коллектива
№ 10 от 30.12.2022 г

Утверждено
приказ директора
ГБОУ РК «Ливадийская
санаторная школа – интернат»
№ 295 ОД.2 от 30.12.2023 г.
М.И. Дорогина

**Положение о выплатах
стимулирующего характера работникам в период основной деятельности и на
период осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо иной
деятельности, приносящей доход**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Ливадийская санаторная школа – интернат» (далее «учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 с изменениями от 26 сентября 2022 года, постановления Совета министров Республики Крым от 7 декабря 2022 года № 1110 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 и иными нормативно – правовыми актами в целях повышения эффективности труда работников, усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет виды, размер и порядок распределения выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом учреждения, действует до момента внесения в него изменений или полной отмены и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, как при осуществлении основной деятельности, так осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо иной деятельности, приносящей доход, в том числе при организации и функционировании детского лагеря.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в период осуществления хозяйственной деятельности и в период функционирования детского лагеря, осуществляются в рамках фонда оплаты труда, исходя из объемов финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы .

2.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 с изменениями от 26 сентября 2022года, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ .

2.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

1) выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

2) выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности учреждения).

2.4. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. (Приложение 1.) В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности учреждения.

3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя в соответствии с решением Комиссии, принимаемым на основе комплексной оценки деятельности каждого работника и результативности работы учреждения с учетом критериев и показателей эффективности деятельности отдельного работника.

3.4. При осуществлении мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается балльная оценка.

3.5. На основе проведенного мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения производится суммарный подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. При этом комиссией заполняется критериальный лист оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

3.6. После подсчета баллов для оценки результативности и качества работы комиссией составляется протокол и итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником учреждения. Итоговый оценочный лист оформляется в табличной форме, в которой указываются список работников учреждения, их должность, итоговая сумма баллов каждого работника. Количество баллов, полученных каждым работником, суммируется, данная общая сумма баллов используется для определения

денежного веса одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер выплат по результатам мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждому работнику учреждения.

3.7. На заседаниях комиссия учреждения рассматривает и принимает: основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (денежный вес одного балла оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника), итоговый протокол мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки результативности и качества профессиональной деятельности по каждому работнику, размеры стимулирующих выплат каждому работнику, рассчитанные на каждый период исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки результативности и качества его профессиональной деятельности.

3.8. Приказ о стимулирующих выплатах работников, установленных по результатам мониторинга оценки, оформляется в табличной форме, в которой указываются список работников учреждения, их должность, сумма выплаты к заработной плате работника, его срок.

4. Выплаты за квалификационную категорию, стаж и выслугу лет

4.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;

- руководителю учреждения (по педагогической деятельности) и его заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию по педагогической деятельности устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (тарифной ставки) в следующих размерах:

- за высшую к/к – 15 %;

- за первую к/к – 10%.

Размер надбавки медицинским работникам за наличие квалификационной категории устанавливается:

1. для врачебных должностей:

- высшая к/к – 30% должностного оклада;

- первая к/к – 20% должностного оклада;

- вторая к/к - 10% должностного оклада.

2. для специалистов со средним медицинским образованием:

- высшая к/к – 25 % должностного оклада;

- первая к/к-15% должностного оклада;

- вторая – 10% должностного оклада.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.2.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5 %;

- при выслуге лет свыше 10 лет – 10 %;

- при выслуге лет свыше 20 лет – 15 %;

4.2.2. Выплата медицинским работникам за выслугу лет устанавливается:

- при стаже от 3 до 10 лет – 10%;
- при стаже от 10-20 лет – 15%;
- при стаже от 20 лет – 20%.

4.2.3. Выплата работникам, кроме педагогических работников за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

Выплаты педагогическим и медицинским работникам за квалификационную категорию и выслугу лет устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты за квалификационную категорию педагогическим и медицинским работникам в период осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, в том числе в период функционирования детского лагеря выплачиваются в случае непосредственного выполнения функциональных обязанностей, направленных на педагогическую деятельность.

5. Выплаты за интенсивность

5.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются на усмотрение руководства учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом интенсивности и напряженности работы, успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; организацию и проведение мероприятий, направленных на

повышение авторитета и имиджа учреждения; выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

5.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.3. Выплаты за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником. При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

5.4. Размер выплат за интенсивность устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в размере не более 100% от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты за интенсивность устанавливается приказом руководителя на определенный период в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, принимаемым на основе комплексной оценки деятельности отдельного работника.

6. Выплаты за высокие результаты работы и за выполнение особо важных, ответственных работ.

6.1. Выплаты за высокие результаты работы

Размеры выплат за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры выплат за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза и выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером не ограничивается.

7. Выплаты, направленные на премирование

7.1. Выплаты, направленные на премирование подразделяются на :

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7.2. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

7.3. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

8. Показатели, влияющие на уменьшение стимулирующих выплат

- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания) техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма по вине работника;
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 3-х часов подряд в течение рабочего времени)
- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;
- не выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения;
- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание, (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;
- предоставление фиктивного больничного листа работником учреждения;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в учреждении;
- наличие серьезных нарушений в ведении документов;
- несвоевременное предоставление отчетной документации.

Все случаи снятия стимулирующих выплат рассматриваются руководителем учреждения, комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются приказом по учреждению.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, подлежит согласованию с председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом руководителя учреждения, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2023 года и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников учреждения.

9.2. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа-интернат», утвержденное приказом от 30.08.2019 №330 ОД.1 с изменениями и дополнениями утратило юридическую силу с момента принятия новой редакции.

Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам в период
основной деятельности и на период осуществления
хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо
иной деятельности, приносящей доход

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ЛИВАДИЙСКАЯ САНАТОРНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»

При осуществлении мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается балльная оценка.

1.1	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, методиста
1.2	Позитивная динамика в качестве знаний воспитанников по итогам учебного года или полугодия. Занятость учащихся во внеурочное время.
1.3	Достижения воспитанников на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.
1.4	Подготовка школы к новому учебному году. Организация летнего оздоровительного лагеря.
1.5	Привлечение спонсорской помощи.
1.6	Участие в разработках годового плана, учебного плана, перспективного плана и др. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы интерната).
1.7	Повышение квалификации.
1.8	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по курируемым направлениям деятельности на базе учреждения. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) Подготовка и проведение педагогических советов Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах
1.9	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде. Примечание: за наличие – снимаются баллы.

1.10	Качественное посещение и анализ уроков (мероприятий) педагогов.
1.11	Уровень организации аттестации педагогических работников.
1.12	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников.
1.13	Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах.
1.14	Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ, - новых учебных программ, учебников.
1.15	Получение сертификатов.
1.16	Подготовка и проведение педагогических советов.
1.17	Внедрение современных образовательных технологий в работу педагогов учреждения.
1.18	Наличие обобщенного педагогического опыта.
1.19	Проведение открытых уроков, мероприятий.
1.20	Занятость учащихся во внеурочное время.
1.21	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и внешкольной работы интерната).
1.22	Ведение документации, оформление отчетов. Своевременная сдача отчетности.
1.23	Регулярное освещение деятельности своего направления на сайте школы
1.24	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым – 1 балл
1.25	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
2.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя
2.1	Подготовка и участие учащихся в конкурсах, олимпиадах, выставках. Участие учителя в конкурсах, олимпиадах, выставках, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.). Достижения воспитанников на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. (за каждого ученика). Участие в конкурсах профессионального мастерства.
2.2	Высокие показатели качества работы (результаты контрольных срезов, итоговых, четвертных, годовых, результаты ГИА, ЕГЭ).
2.3	Повышение квалификации.
2.4	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п.

2.5	Творческая, дополнительная работа с учащимися (создание проектов, исследовательская работа и др.).
2.6	Ведение собственного профессионального сайта, блога и ежемесячное его обновление. Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности (в том числе на Интернет-сайтах).
2.7	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, совещаниях.
2.8	Успешное освоение обучающимися образовательных стандартов.
2.9	Создание совместных с учащимися мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.:
2.10	Получение сертификатов.
2.11	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Педагог года».
2.12	Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности (в том числе на Интернет-сайтах).
2.13	Наличие обобщенного педагогического опыта.
2.14	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п..
2.15.	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде. Примечание: за наличие – снимаются баллы.
2.16.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов об учителе. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.
2.17.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым – 1 балл
2.18.	Привлечение спонсорской помощи.
2.19.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
3.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя
3.1	Подготовка и участие учащихся в конкурсах, олимпиадах, выставках. Участие воспитателя в конкурсах, олимпиадах, выставках, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.). Достижения воспитанников на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др. (за каждого ученика). Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. Участие в конкурсах профессионального мастерства.
3.2.	Повышение квалификации.
3.3.	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п..
3.4.	Творческая, дополнительная работа с учащимися (создание проектов, исследовательская работа и др.).
3.5.	Ведение собственного профессионального сайта, блога и ежемесячное его обновление. Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности (в том числе на Интернет-сайтах).
3.6.	Выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, совещаниях..
3.7.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов.

	Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др..
3.8.	Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.
3.9.	Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников.
3.10.	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров.
3.11.	Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др..
3.12.	Организация профориентационной работы.
3.13.	Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности (в том числе на Интернет-сайтах).
3.14.	Наличие обобщенного педагогического опыта.
3.15.	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.
3.16.	Проведение открытых уроков, мероприятий.
3.17.	Участие в разработках годового плана, учебного плана, перспективного плана и др.
3.18.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
3.19.	Привлечение спонсорской помощи.
3.20.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
4.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда
4.1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
4.2.	Наличие систематической работы с педагогами (консультации, просвещение, диагностика). Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями.
4.3.	Работа по социально-психологической адаптации вновь прибывших воспитанников к обучению в новых условиях.
4.4.	Ведение собственного профессионального сайта, блога и ежемесячное его обновление.
4.5.	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).
4.6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Участие в разработках годового плана, учебного плана, перспективного плана и др.
4.7.	Повышение квалификации.
4.8.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о педагоге. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др..

4.9.	Участие в работе экспертных групп, комиссий и т.п.
4.10.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
4.11.	Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями.
4.12.	Работа по социально-психологической адаптации вновь прибывших воспитанников к обучению в новых условиях.
4.13	Наличие систематической работы с педагогами (консультации, просвещение, диагностика).
4.13	Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности (в том числе на Интернет-сайтах).
4.14	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п..
4.15	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, выставки и др.).
4.16	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства.
4.17	Привлечение спонсорской помощи.
4.18	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
4.19	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
5.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора
5.1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
5.2.	Наличие систематической работы с педагогами (консультации, просвещение, диагностика). Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями.
5.3.	Работа по социально-психологической адаптации вновь прибывших воспитанников к обучению в новых условиях.
5.4.	Ведение собственного профессионального сайта, блога и ежемесячное его обновление.
5.5.	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.). Участие в конкурсах профессионального мастерства. Участие в работе экспертных групп, комиссий и т.п. Участие в разработках годового плана, учебного плана, перспективного плана и др..
5.6.	Повышение квалификации.
5.7.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о педагоге. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др..
5.8.	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты.
5.9.	Наличие научно-методических материалов, публикаций (в том числе на Интернет-сайтах).
5.10.	Наличие обобщенного педагогического опыта.
5.11.	Участие в работе экспертных групп, комиссий и т.п..
5.12	Наличие публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности
5.13	Наличие систематической работы с педагогами (консультации).
5.14	Развитие исследовательской, опытнической работы.

5.15	Научная обоснованность отбора содержания учебного материала и его соответствие возрастным и психофизическим особенностям детей, их потребностям и интересам;
5.16	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
5.17	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
5.18	Творческая, дополнительная работа с учащимися (создание проектов, исследовательская работа и др.).
6.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря
6.1.	Оформление тематических выставок, обзоров. Наличие систематической работы с учащимися (консультации, просвещение, диагностика). Проведение открытых уроков, мероприятий.
6.2.	Ведение собственного профессионального сайта, блога и ежемесячное его обновление.
6.3.	Повышение квалификации.
6.4.	Активное участие в педагогических советах, работе МО, конкурсах и других мероприятиях школы.
6.5.	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)
6.6.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о педагоге. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др..
6.7.	Обеспечение сохранности литературы.
6.8.	Участие в работе методических объединений, экспертных групп, комиссий и т.п..
6.9.	Участие в разработках годового плана, учебного плана, перспективного плана и др..
6.10.	Оформление отчетов. Своевременная и качественная сдача отчетов и документации.
6.11.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
6.12.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
6.13.	Привлечение спонсорской помощи.
7.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, инструктора по физической культуре
7.1.	Наличие научно-методических материалов, публикаций (в том числе на Интернет-сайтах).
7.2.	Развитие исследовательской, опытно-исследовательской работы.
7.3.	Многообразие видов деятельности педагога и воспитанников.
7.4.	Сохранность списочного состава кружка в течение периода обучения (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.).
7.5.	Повышение квалификации.
7.6.	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства. Коллективные и личные достижения обучающихся в соревнованиях, выставках, творческих конкурсах, фестивалях, концертах разного уровня. Результативное

	зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др..
7.7.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о педагоге, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др..
7.8.	Участие в работе экспертных групп, комиссий и т.п. Участие в разработках годового плана, учебного плана, перспективного плана и др..
7.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
7.10.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
7.11.	Привлечение спонсорской помощи.
7.12.	Выступления на педагогических советах, конференциях и т.д..
7.13.	Подготовка к новому учебному году, подготовка к работе оздоровительного лагеря.
8.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда
8.1.	Качество исполнения служебных материалов, запросов. Соблюдение сроков исполнения документации.
8.2.	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения (участков, подразделений, служб и пр.).
8.3.	Качественное ведение внутришкольного контроля по вопросам охраны труда.
8.4.	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, учителей, воспитателей, медперсонала.
8.5.	Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учителей, воспитателей, медперсонала.
8.6.	Высокое качество подготовки и организации запланированных и незапланированных мероприятий и работ.
8.7.	Повышение квалификации.
8.8.	Качественное и быстрое выполнение важных и срочных разовых поручений, связанных с основной деятельностью.
8.9.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.
8.10.	Качественное и быстрое выполнение важных и срочных разовых поручений, не связанных с основной деятельностью.
8.11.	Привлечение спонсорской помощи.
8.12.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
8.13.	Отсутствие случаев травматизма.
9.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности системного администратора, техника по защите информации, техника программиста
9.1.	Бесперебойная работа и своевременный ремонт ИК-техники.
9.2.	Обслуживание парка ИК-техники и оргтехники без привлечения посторонних специалистов.

9.3.	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения (участков, подразделений, служб и пр.).
9.4.	Качественное техническое сопровождение учебных кабинетов, оборудованных ИКТ.
9.5.	Признание высокого профессионализма.
9.6.	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, учителей, воспитателей, медперсонала.
9.7.	Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, учителей, воспитателей, медперсонала.
9.8.	Высокое качество подготовки и организации запланированных и незапланированных ремонтных мероприятий и работ.
9.9.	Повышение квалификации.
9.10.	Качественное и быстрое выполнение важных и срочных разовых поручений, связанных с основной деятельностью.
9.11.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.
9.12.	Привлечение спонсорской помощи.
9.13.	Помощь в проведении открытых школьных мероприятий и конкурсов с помощью ИКТ:
9.14.	Помощь в проведении мероприятий и конкурсов городского и республиканского масштаба с помощью ИКТ.
9.15	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
10.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников
10.1.	Эффективная организация лечебно-оздоровительного процесса приводящая к значительному улучшению здоровья воспитанников, увеличение % детей выписанных с улучшением состояния здоровья. Пропаганда здорового образа жизни.
10.2.	Проведение разъяснительной работы с работниками интерната и родителями по вопросу соблюдения санитарных норм, отсутствие обоснованных обращений родителей(законных представителей детей), воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.
10.3.	Обеспечение качественного контроля санитарно-гигиенических правил содержания и питания воспитанников(контроль за технологией проведения приготовления блюд и их разнообразием в рамках 14дневного меню).
10.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.
10.5.	Качественное, своевременное ведение и оформление внешней документации.
10.6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
10.7.	Подготовка и проведение занятий с учащимися.
10.8.	Работа медицинского куратора: - контроль за посещением лечебных процедур; - контроль за соблюдением ортопедического режима; - контроль за выполнением санитарных правил и норм; - проведение семинаров, лекций, бесед с учащимися, родителями и педагогами;

	- подготовка информации к родительским собраниям; - участие в родительских собраниях курируемого класса.
10.9.	Привлечение спонсорской помощи.
10.10.	Повышение квалификации.
10.11.	Участие в общешкольных мероприятиях.
10.12.	Эффективность взаимодействия с педагогическими работниками, родителями, с другими организациями.
10.13	Качественная подготовка к новому учебному году и летнему оздоровлению.
10.14.	Привлечение спонсорской помощи.
10.15.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
11.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместитель директора по АХР
11.1.	Обеспечение функционирования систем жизнеобеспечения (водопровод, канализация, электро- и теплоснабжение, газовое хозяйство).
11.2.	Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, норм охраны труда.
11.3.	Организационная деятельность по подготовке школы-интерната к новому учебному году, летнему оздоровительному лагерю, проведению на базе школы различных мероприятий.
11.4.	Организация и контроль деятельности работников подразделения, поддержание благоприятного климата в коллективе(деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы интерната.)
11.5.	Получение сертификатов (повышение квалификации). Организация обучения работников подразделения по ТБ, ПБ, охране труда, санитарии.
11.6.	Ведение документации, оформление отчетов: - внешней: - внутренней:
11.7.	Производственная и исполнительская дисциплина.
11.8.	Динамика развития материального состояния ОУ и инфраструктуры.
11.9.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.
11.10.	Привлечение спонсорской помощи.
11.11.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностям.
11.12.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
12.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, специалиста по закупкам
12.1.	Своевременное и качественное предоставление различных видов отчетности.

12.2.	Качественное ведение документации.
12.3.	Результаты ревизий.
12.4.	Деятельность по привлечению внебюджетных средств.
12.5.	Получение сертификатов (повышение квалификации).
12.6.	Качественное обеспечение бухгалтерского учета материальных ценностей, организация деятельности по своевременному списанию.
12.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
12.8.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы.
12.9.	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов.
12.10.	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат
12.11.	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.
12.12.	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин.
12.13.	Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа.
12.14.	Соблюдение коммуникативной культуры.
12.15.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы.
12.16.	Привлечение спонсорской помощи.
12.17.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
13.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря учебной части, секретаря руководителя
13.1.	Высокий уровень делопроизводства, в т.ч. и в электронной форме.
13.2.	Получение сертификатов (повышение квалификации).
13.3.	Наличие в полном объеме необходимой документации по работе с кадрами, своевременное составление и сдача в срок отчетности в вышестоящие организации.
13.4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
13.5.	Качественное и своевременное обеспечение кадровой деятельности. Качественное и своевременное обеспечение учета и регистрации документооборота.
13.6.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. Соблюдение сроков исполнения документации.
13.7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел.
13.8.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей. Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, учителей, воспитателей, медперсонала.
13.9.	Оказание помощи учащимся и педагогам в оформлении и распечатке необходимых материалов

13.10.	Привлечение спонсорской помощи
13.11.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
14.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений, кастелянша, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды
14.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
14.2.	Исполнительская дисциплина.
14.3.	Производственная дисциплина.
14.4.	Участие в субботниках, ремонтных работах.
14.5.	Санитарное состояние закрепленных территорий, отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора.
14.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ
14.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
14.8.	Привлечение спонсорской помощи.
14.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
15.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника, садовника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобного рабочего, слесаря электрика по ремонту электрооборудования
15.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
15.2.	Исполнительская дисциплина.
15.3.	Производственная дисциплина.
15.4.	Участие в субботниках, ремонтных работах.
15.5.	Взаимодействие с другими работниками учреждения по обеспечению сохранности имущества.
15.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ.
15.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
15.8.	Привлечение спонсорской помощи.
15.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
16.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя
16.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
16.2.	Исполнительская дисциплина.
16.3.	Производственная дисциплина.
16.4.	Отсутствие ДТП, замечаний ГИБДД.

16.5.	Обеспечение исправного состояния автотранспорта.
16.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ.
16.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
16.8.	Привлечение спонсорской помощи.
16.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
17.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по персоналу
17.1.	Высокое качество подготовки, оформление документов, своевременное ведение документации.
17.2.	Оперативное оформление информации по запросам Министерства образования, науки и молодежи РК и т.д..
17.3.	Своевременное информирование работников ОУ.
17.4.	Высокая степень сотрудничества и взаимодействия с кадрами для достижения общих целей и задач ОУ, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
17.5.	Качественная подготовка и оформление отчетов (списков) в пенсионный фонд.
17.6.	Качественное и своевременное ведение делопроизводства и архива.
17.7.	Высокое качество ведения журналов.
17.8.	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек и личных дел сотрудников.
17.9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).
17.10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).
17.11.	Привлечение спонсорской помощи.
17.12.	Подготовка к новому учебному году и летнему оздоровлению.
17.13	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
18.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности юрисконсульта
18.1	Качественное исполнение должностных обязанностей.
18.2	Исполнительская дисциплина.
18.3	Осуществление правовой экспертизы проектов приказов, инструкций, положений, стандартов и других актов правового характера, визирование их, а также участие, в необходимых случаях, в подготовке этих документов.
18.4	Участие в подготовке и заключении коллективных договоров, отраслевых соглашений, разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, регулированию социально - трудовых отношений. Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества учреждения.
18.5	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

18.6	Привлечение спонсорской помощи.
18.7	Принятие мер по изменению или отмене правовых актов, изданных с нарушением действующего законодательства.
18.8	Представление интересов учреждения в суде, арбитражном суде, а также в государственных и общественных организациях при рассмотрении правовых вопросов, осуществление ведения судебных и арбитражных дел.
18.9.	Обеспечение методического руководства правовой работой в учреждении, разъяснение действующего законодательства и порядок его применения, консультирование работников по правовым вопросам, подготовка и передача необходимых материалов в судебные и арбитражные органы.
18.10.	Оказание правовой помощи руководителям структурных подразделений.
18.11.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
19.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика
19.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
19.2.	Исполнительская дисциплина.
19.3.	Производственная дисциплина.
19.4.	Качественное ведение складского учета и складской документации.
19.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий.
19.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ.
19.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
19.8.	Привлечение спонсорской помощи.
19.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
20.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию бани
20.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
20.2.	Исполнительская дисциплина.
20.3.	Производственная дисциплина.
20.4.	Участие в субботниках, ремонтных работах.
20.5.	Санитарное состояние закрепленных территорий, отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора.
20.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ.
20.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
20.8.	Привлечение спонсорской помощи.
20.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР,

	РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым); – 1 балл
21.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дежурного по режиму
21.1.	Отсутствие замечаний со стороны преподавателей на организационное обеспечение учебного процесса.
21.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению своих обязанностей.
21.3.	Исполнительская дисциплина.
21.4.	Производственная дисциплина.
21.5.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
21.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ.
21.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
21.8.	Привлечение спонсорской помощи.
21.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым; – 1 балл
22.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности оператора котельной, оператора котельной (сезонный)
22.1.	Исполнительская дисциплина.
22.2.	Производственная дисциплина.
22.3.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ
22.4.	Бесперебойная и безаварийная эксплуатация электрооборудования
22.5.	Участие в субботниках, ремонтных работах.
22.6.	Качественное исполнение должностных обязанностей
22.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
22.8.	Привлечение спонсорской помощи
22.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
23.	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по безопасности
23.1.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению, использование современных технологий.
23.2.	Эффективность и качество организации работ по обеспечению безопасности ОУ и антитеррористической защищенности.
23.3.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
23.4.	Организация обеспечения безопасности на массовых и открытых мероприятиях в школе.
23.5.	Результативность деятельности образовательного учреждения в области безопасности (участие в конкурсах, проектах, программах и др.) Участие. Победа (в зависимости от уровня: школьный, муниципальный, окружной, городской).

23.6.	Использование факторов внутренней и внешней мотивации персонала для профессионального роста (обеспечение повышения квалификации по вопросам безопасности).
23.7.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
23.8.	Популяризация работы ОУ: Представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах.
23.9.	Организационная деятельность по подготовке школы-интерната к новому учебному году, летнему оздоровительному лагерю, проведению на базе школы различных мероприятий.
23.10.	Получение сертификатов (повышение квалификации). Организация обучения работников подразделений по ГО, антитеррористической безопасности.
23.11.	Ведение документации, оформление отчетов: - внешней, - внутренней.
23.12.	Привлечение спонсорской помощи.
23.13.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
23.14.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
24.	Критерии оценки результативности профессиональной слесаря электрика по ремонту электрооборудования, слесаря сантехника
24.1.	Исполнительская дисциплина.
24.2.	Производственная дисциплина.
24.3.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ
24.4.	Бесперебойная и безаварийная эксплуатация электрооборудования
24.5.	Участие в субботниках, ремонтных работах.
24.6.	Качественное исполнение должностных обязанностей
24.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
24.8.	Привлечение спонсорской помощи
24.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл
25.	Критерии оценки результативности профессиональной лаборанта
25.1.	Качественное исполнение должностных обязанностей.
25.2.	Исполнительская дисциплина.
25.3.	Производственная дисциплина.

25.4.	Участие в субботниках, ремонтных работах.
25.5.	Взаимодействие с другими работниками учреждения по обеспечению сохранности имущества.
25.6.	Соблюдение норм охраны труда и правил ТБ.
25.7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.
25.8.	Привлечение спонсорской помощи.
25.9.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым– 1 балл

Выплаты стимулирующего характера работникам Ливадийской санаторной школы-интерната производятся из средств, предусмотренных на текущий финансовый год, на установление выплат стимулирующего характера.

Порядок определения размера выплат стимулирующего характера: производится подсчет баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, установленный на текущий период, разделить на общую сумму подсчитанных баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника.