

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) Государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Курмышский детский дом» (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников, административно-хозяйственного персонала.

1.2. Положение устанавливает общий порядок, а также критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения, с учётом мнения представительного органа работников (профкома Учреждения) и органов самоуправления Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения должна составлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от благотворительной помощи, направленных на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок (выплат), а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников Учреждения изложен в разделе 3 настоящего Положения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовке к российским, окружным, областным и районным мероприятиям; участие в разработке образовательных проектов, программ дополнительного образования, профессионального образования); за особый режим работы (реализация образовательных программ, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения).

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, утверждённой в данном Учреждении. Основанием для определения конкретного размера надбавок и доплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является решение комиссии (экспертно-аналитической группы) с ежемесячным согласованием оценки результативности деятельности.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора детского дома на период сроком 1 (один) месяц. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в виде фиксированных денежных выплат (абсолютных величинах).

3. Условия, критерии и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала.

3.1. Критерии материального стимулирования директора Учреждения.

3.1.1. Материальное стимулирование директора Учреждения осуществляется учредителем (министерством образования Нижегородской области) и производится на основании ежегодного мониторинга (оценки) по достижению показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций и их руководителей в соответствии с приказом министерства образования Нижегородской области от 29.10.2014 №2399 «Об утверждении Перечней показателей эффективности работы государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, и их руководителей».

3.2.2. Среднеобластные (средние) показатели для оценки показателей эффективности деятельности государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области утверждаются министром образования Нижегородской области ежегодно и применяются для оценки эффективности деятельности директора Учреждения на текущий календарный год.

3.1.3. Основанием для выплат стимулирующего характера директору Учреждения могут служить следующие показатели :

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		1
2	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
3	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
4	Наличие сайта ОУ	Да		1
5	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОУ	Да		0,5
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
7	Занятость воспитанников во внеурочное время.	Да		2
8	Методическая работа коллектива ОУ	Да		1
9	Правонарушения воспитанников		Нет	2
10	Исполнение бюджета	Да		1
11	Педагогические кадры	Да		1
12	Организация питания	Да		2
13	Особые условия труда	Да		2
14	Особый статус ОУ	Да		1-2
15	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		0,5
		Да		1
		Да		1,5
		Да		2
16	Действующие органы самоуправления.	Да		1
17	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОУ.	Да		2
18	Участие в экспериментальной работе	Да		1
19	Наличие системы мониторинга в ОУ	Да		2
20	Наличие системы работы с документами.	Да		1
21	Сетевое взаимодействие с другими ОУ	Да		1
22	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
23	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

3.1.4. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда директора.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте.	Да		До - 15

2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете Учреждения.	Да		До - 15
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете Учреждения.	Да		До - 15
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		До - 15

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР.

3.2.1. Основанием для выплат стимулирующего характера заместителя директора по УВР служат следующие показатели :

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	0-2	
1.	Наличие и реализация Программы развития образовательного учреждения	Да	0-2	
2.	Наличие системы управления воспитательной работой в детском доме, ее действенность	Да	0-2	
3.	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности детского дома по своему направлению	Да	0-2	
4.	Использование современных технологий управления, участие в экспериментальной работе	Да	0-2	
5.	Наличие системы мониторинга в детском доме и диагностирования уровня воспитанности детей	Да	0-2	
6.	Наличие сайта учреждения и его регулярное обновление	Да	0-2	
7.	Материально-техническое обеспечение, его соответствие и направленность на продуктивное функционирование учреждения	Да	0-2	
8.	Работа с общественными организациями, органами государственно-общественного управления	Да	0-2	
9.	Информатизация управленческой деятельности, работа с электронным документооборотом.	Да	0-2	
10.	Результативность воспитательной работы: повышение уровня воспитанности, снижение количества правонарушений, самовольных уходов.	Да	0-5	
11.	Результативное участие детского дома (воспитанников, педагогов) в различных конкурсах.	Да	0- 5	
12.	Уровень организация дополнительного образования	Да	0-5	
13.	Эффективность сотрудничества со школой и другими образовательными организациями, в которых обучаются воспитанники	Да	0-5	
14.	Результативность работы органов детского самоуправления	Да	0-5	
15.	Организация каникулярного и летнего отдыха воспитанников	Да	0-5	
16.	Наличие системы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Да	0-2	
17.	Наличие системы по отслеживанию, сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Да	0-2	
18.	Эффективность работы по социальной адаптации выпускников	Да	0- 5	
19.	Наличие системы управления методической работой, организация курсовой подготовки сотрудников, организация и проведение аттестации педагогов.	Да	0-2	
20.	Организация и контроль планирования воспитательной работы педагогами, ведения документации, подготовки к воспитательно-образовательному процессу.	Да	0-2	
21.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Да	0-2	
22.	Исполнительская дисциплина в ведении документации.	Да	0-2	
23.	Повышение квалификации	Да	0-2	

3.2.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по УВР.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
		Да		
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да		До - 15
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да		До - 15
3.	За нерациональное использование рабочего времени	Да		До - 15
4.	Нарушение трудовой дисциплины	Да		До - 15

3.2.3. Оценка результативности деятельности заместителя директора по УВР производится ежемесячно согласно показателям и критериям материального стимулирования и составленному по ним оценочному листу.

3.2.4. При показателях 90 - 100 % установленных критериев должностной оклад заместителя директора по УВР устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.2.5. При наличии критериев, понижающих уровень стимулирования труда заместителя директора по УВР и показателях 80 - 90 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 10 % до 20 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.6. При показателях результативности деятельности менее 80 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 20 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.7. По результатам ежемесячной оценки результативности деятельности заместителя директора по УВР комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) директором Учреждения издается приказ об установлении процентного соотношения должностного оклада заместителя директора по УВР от 10 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.3. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

3.3.1. Основанием для выплат стимулирующего характера главного бухгалтера служат следующие показатели :

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы, %
1.	Современное и качественное предоставление текущей бухгалтерской отчетности	Да	10
2.	Разработка экономической политики учреждения, новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.	Да	10
3.	Правильное ведение документооборота. Использование автоматизированных систем учета. Работа с электронной почтой.	Да	10
4.	Осуществление контроля за соблюдением порядка оформления бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	Да	10
5.	Организация и применение новых электронных технологий в бухгалтерском учёте.	Да	10
6.	Обеспечение своевременных платежей за оказанные услуги и обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды	Да	10
7.	Правильность начисления и контроль за расходованием фонда заработной платы. Обеспечение своевременных выплат заработной платы и пособий.	Да	10
8.	Проведение инвентаризации денежных средств и товарно-материальных ценностей, основных фондов.	Да	10
9.	Работа по обеспечению соблюдения штатной численности, финансовой и кассовой дисциплины, смет и других расходов.	Да	10
10.	Обеспечение контроля по организации торгов на электронной торговой площадке. Своевременное и качественное заключение договоров и контрактов.	Да	10
11.	Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности Учреждения.	Да	10

3.3.2. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда главного бухгалтера

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы,%
1.	Не соблюдение графика документооборота	Да	До -15
2.	Некачественное выполнение поручений администрации	Да	До -15
3.	Наличие дебиторской – кредиторской задолженности выше установленного норматива	Да	До -15
4	За нерациональное использование рабочего времени	Да	До -15
5	Нарушение трудовой дисциплины	Да	До -15

3.2.3. Оценка результативности деятельности главного бухгалтера учреждения рассчитывается ежемесячно согласно показателям и критериям материального стимулирования и составленному по ним оценочному листу.

3.2.4. При показателях 90 - 100 % установленных критериев должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.2.5. При наличии критериев, понижающих уровень стимулирования труда главного бухгалтера и показателей 80 - 90 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 10 % до 20 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.6. При показателях результативности деятельности менее 80 %, процентное соотношение должностного оклада понижается от 20 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2.7. По результатам ежемесячной оценки результативности деятельности главного бухгалтера комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) директором Учреждения издается приказ об установлении процентного соотношения должностного оклада главного бухгалтера от 10 % до 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.4. Критерии стимулирования воспитателя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) воспитанников по итогам четверти. Эффективная совместная работа со школой.	Да	1
2.	Повышение квалификации, самообразование	Да	0-1
3.	Правонарушения воспитанников	Нет	1
4.	Создание психологически комфортных условий проживания	Да	0-1
5.	Создание развивающей среды	Да	0-1
6.	Организация индивидуальной, коррекционно-развивающей работы	Да	0-1
7.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностной инструкции	Да	0-1
8.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	0-1
9.	Участие в конкурсах (викторинах, олимпиадах, соревнованиях) различных уровней	Да	0-2
10.	Применение современных, информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да	0-1
11.	Наличие детского самоуправления в группе	Да	0-1
12.	Наличие эффективного взаимодействия с педагогом-психологом, социальным педагогом и другими педагогами детского дома	Да	0-1
13.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	0-1
14.	Участие в организации работы на сельхозучастке	Да	0-2
15.	Участие в организации каникулярного отдыха воспитанников	Да	0-2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателя.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса	Да	До – 15
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	До – 15
3.	Ненадлежащее исполнение Правил внутреннего распорядка детского дома, приказов и законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей.	Да	До – 15
4.	Невыполнение воспитательной программы	Да	До – 15
5.	За побеги воспитанников из учреждения	Да	До - 15
6.	За нерациональное использование рабочего времени	Да	До – 15
7.	Нарушение норм техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	До – 15

8.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До – 15
----	--	----	---------

<p>За подготовку воспитанников, занявших призовое место в конкурсах (викторинах, олимпиадах, соревнованиях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень до 10 % - областной уровень до 20 % - федеральный уровень до 30 % 	
---	--

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Обеспечение психологического сопровождения участников образовательного процесса и ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Да	0-3
2.	Психодиагностическая работа с воспитанниками, педагогами.	Да	0-3
3.	Консультационные услуги воспитанникам, педагогам	Да	0-3
4.	Психопрофилактическая работа с воспитанниками, педагогами	Да	0-3
5.	Психокоррекционная и развивающая работа с воспитанниками	Да	0-3
6.	Своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов (справки, отчеты, информационно-аналитические материалы к педсоветам, консультациям)	Да	0-3
7.	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях и др.	Да	0-3
8.	Научно-методическая деятельность: участие в проведении педагогических советов, семинаров, проведение мастер-классов, открытых занятий	Да	0-3
9.	Повышение квалификации: курсы повышения квалификации, семинары	Да	0-3
9.	Применение современных, информационных технологий в учебно-воспитательном процессе, инновационная деятельность	Да	0-3
10.	Наличие эффективного взаимодействия с социальным педагогом, воспитателями и другими педагогами детского дома	Да	0-3
	<i>Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей:</i>		
11	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми	Да	0-3
12	Участие в организации каникулярного отдыха воспитанников	Да	0-3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса, организуемого педагогом -психологом	Да	До – 15
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	До – 15
3.	За нерациональное использование рабочего времени	Да	До – 10
4.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	До - 15
5.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До - 15
6.	Нарушение профессиональной этики	Да	До - 15
7.	Ненадлежащее исполнение Правил внутреннего распорядка детского дома, приказов и законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей.	Да	До -15

<p>За подготовку воспитанников, занявших призовое место в конкурсах (викторинах, олимпиадах, соревнованиях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень до 10 % дополнительно за каждого призера-победителя - областной уровень до 20 % дополнительно за каждого призера-победителя - федеральный уровень до 30 % дополнительно за каждого призера-победителя 	
---	--

3.6. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	0-1
2.	Повышение квалификации, самообразование	Да	0-1
3.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностной инструкции	Нет	1
4.	Наличие и обеспечение реализации эффективных индивидуально-коррекционных программ по проблемам социализации личности воспитанников	Да	0-2
5.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	0-2
6.	Наличие системы работы по школьной адаптации воспитанников и повышению мотивации учебной деятельности	Да	0-1
7.	Эффективность работы по профессиональному самоопределению воспитанников	Да	0-2
8.	Наличие системы работы с «трудными» воспитанниками	Да	0-2
8.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	0-1
9.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: воспитанниками, педагогами и медицинскими работниками	Да	0-1
10.	Наличие системы работы по постинтернатному сопровождению выпускников	Да	0-2
11	Эффективность работы по защите и охране прав детей	Да	0-2
12	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми.	Да	0-2
13	Эффективность работы по формированию благоприятного микроклимата.	Да	0-1
14	Участие в конкурсах (викторинах, олимпиадах, соревнованиях) различных уровней	Да	0-2

<p>За подготовку воспитанников, занявших призовое место в конкурсах (викторинах, олимпиадах, соревнованиях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень до 10 % дополнительно за каждого призера-победителя - областной уровень до 20 % дополнительно за каждого призера-победителя - федеральный уровень до 30 % дополнительно за каждого призера-победителя

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда социального педагога.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	До – 15
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	До – 15
3.	Правонарушения воспитанников	Да	До – 10
4.	За побеги воспитанников из учреждения	Да	До – 15

5.	Невыполнение воспитательной программы	Да	До – 15
6.	За нерациональное использование рабочего времени	Да	До – 10
7.	Отказ от проведения открытого занятия	Да	До – 15
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	До - 15
9.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До - 15
10.	Ненадлежащее исполнение Правил внутреннего распорядка детского дома, приказов и законных распоряжений директора и иных локальных актов, должностных обязанностей.	Да	До -15

3.7. Критерии материального стимулирования инструктора по труду.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	За внедрение эффективных форм и методов работы по воспитанию	Да	0-2
2.	За достижение глубоких знаний воспитанников по своей деятельности	Да	0-2
3.	За высокие показатели по подготовке воспитанников к самостоятельной жизни в постинтернатный период	Да	0-2
4.	За эффективное использование на занятиях учебно-наглядных пособий, дидактического материала, карточек, ТСО	Да	0-2
5.	За высокий уровень воспитательной работы	Да	0-1
6.	За высокий уровень работы по расширению политехнического кругозора детей о предметах труда и проведение практических занятий	Да	0-1
7.	За систематическую работу по повышению профессионального мастерства, комплексно-методического воспитания	Да	0-2
8.	За участие в конкурсах, викторинах, олимпиадах	Да	0-2
9.	Участие в оформлении и косметическом ремонте помещений учреждения	Да	0-1
10.	Участие в сельскохозяйственных работах	Да	0-2

<p>За подготовку воспитанников, занявших призовое место в конкурсах (викторинах, олимпиадах, соревнованиях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень до 10 % дополнительно за каждого призера-победителя - областной уровень до 20 % дополнительно за каждого призера-победителя - федеральный уровень до 30 % дополнительно за каждого призера-победителя

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты инструктора по труду.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время занятий	Да	До – 15
2.	Замечания по ведению документации	Да	До - 10
3.	Отсутствие комплексно-педагогического обеспечения занятий	Да	До - 10
4.	Не выполнение утверждённых образовательных программ	Да	До - 15
5.	За нерациональное использование рабочего времени	Да	До – 10
6.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	До – 15

7	Нарушение норм техники безопасности	Да	До – 15
8	Нарушение трудовой дисциплины	Да	До - 15

3.8. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством учреждения

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность зданий, помещений, техники	Да	До 10
2.	Сохранность товарно-материальных ценностей	Да	До 20
3.	Рациональное использование, своевременная замена и пополнение хозяйственного инвентаря и хозяйственных принадлежностей	Да	До 20
4.	Своевременная организация текущего ремонта зданий и помещений	Да	До 20
5.	Система работы с документами, входящими в круг должностных обязанностей работника	Да	До 10
6.	Работа с хозяйственными организациями, коммерческими структурами по курируемым вопросам	Да	До 10
7.	Информатизация управленческой деятельности	Да	До 10
8.	Организация сельскохозяйственных работ	Да	До 20
9	Организация работы банно-прачечного комплекса	Да	До 10
10	Контроль за состоянием гаражных помещений	Да	До 20
11	Контроль за состоянием подвальных помещений	Да	До 20
12	Организация работы котельной на твердом топливе	Да	До 20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты заведующего хозяйством учреждения

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	За несвоевременное выполнение заявок в части ремонтных работ, обеспечение инвентарем, обмундированием воспитанников, моющими средствами и прочими хозяйственными принадлежностями	Да	-20
2.	Обоснованные жалобы на работу	Да	-20
3.	Предписания Роспотребнадзора в рамках должностных инструкций не выполненные своевременно	Да	-20
4.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору не выполненные своевременно.	Да	-20
5.	Несвоевременное составление графика работы	Да	-10
6.	Несвоевременная замена отсутствующих работников	Да	-10
7.	Нарушение техники безопасности	Да	-20
8	За нерациональное использование рабочего времени	Да	-20
9	Грубое обращение с воспитанниками и сотрудниками учреждения	Да	-10

3.9. Критерии материального стимулирования секретаря учреждения

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
---	---------------------------------------	------------	------------

1.	Правильное ведение документооборота.	Да	До 10
2.	Организация и применение новых электронных технологий при работе документооборотом.	Да	До 10
3.	Своевременная подготовка документации (Получение, регистрация входящей документации, ее движение, регистрация исходящей документации, ведение журналов, сдача отчетов)	Да	До 20
4.	Работа по кадровому учету и ведение личных дел работников	Да	До 20
5.	Участие в оформлении и косметическом ремонте помещений учреждения	Да	До 10
6.	За работу по организации питания в учреждении и применение новых электронных технологий по составлению меню-требования и ведение прихода-расхода продуктов питания	Да	20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда секретаря.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на работу со стороны работников и воспитанников	Да	До - 20
2.	Не соблюдение графика и сроков документооборота	Да	- 20
3.	Замечания по ведению документации	Да	До - 10
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
5.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
6.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 10
7.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
9.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора, Ростехнадзора, Госпожнадзора	Да	- 20

3.10. Критерии материального стимулирования бухгалтера с ведением кассовых операций

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Своевременная сдача отчетов	Да	До 10
2.	Правильное ведение документооборота. Работа с электронным документооборотом.	Да	До 10
3.	Осуществление порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств	Да	До 10
4.	Организация и применение новых электронных технологий в бухгалтерском учёте.	Да	До 10
5.	Правильное ведение прихода-расхода продуктов питания, материалов	Да	До 10
6.	Проведение инвентаризации денежных средств и товарно-материальных ценностей, основных фондов и контроль за их использованием	Да	До 10
7.	Работа по обеспечению финансовой и кассовой дисциплины, смет и других кассовых расходов	Да	До 10
8.	Контроль и соблюдение предельных максимальных цен	Да	До 10
9.	За работу с кассой и наличными деньгами	Да	До 10
10.	Участие в оформлении и косметическом ремонте помещений учреждения	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда бухгалтера с ведением кассовых операций

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
---	---	------------	---

1.	Обоснованные жалобы на работу со стороны работников и воспитанников	Да	До - 20
2.	Не соблюдение графика и сроков документооборота	Да	- 20
3.	Замечания по ведению документации	Да	До - 10
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
5.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
6.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 10
7.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
9.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	- 20

3.11. Критерии материального стимулирования экономиста

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Своевременная сдача отчетов	Да	До 10
2.	Правильное ведение документооборота. Работа с электронным документооборотом.	Да	До 20
3.	Осуществление порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств	Да	До 10
4.	Организация и применение новых электронных технологий в бухгалтерском учёте.	Да	До 20
5.	За работу с автоматизированными средствами электронной торговой площадки	Да	До 50
6.	Проведение инвентаризации денежных средств и товарно-материальных ценностей, основных фондов и контроль за их использованием	Да	До 10
7.	Контроль и соблюдение предельных максимальных цен	Да	До 10
8.	Работа по обеспечению финансовой и кассовой дисциплины, смет и других кассовых расходов	Да	До 10
9.	Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности	Да	До 10
10.	Участие в оформлении и косметическом ремонте помещений учреждения	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда экономиста.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на работу со стороны работников и воспитанников	Да	До - 20
2.	Не соблюдение графика и сроков документооборота	Да	- 20
3.	Замечания по ведению документации	Да	До - 10
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
5.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
6.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 10
7.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
9.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	- 20

3.12. Критерии материального стимулирования заведующего складом.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность товарно-материальных ценностей	Да	До 20
2.	Правильное ведение документооборота.	Да	До 20
3.	Соблюдение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До 20
4.	Своевременный заказ, закупка, завоз необходимых продуктов питания	Да	До 30
5.	Соблюдение правил, требований, условий хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации	Да	До 20
6.	Заготовка на зиму овощей, фруктов. Рациональность использования, правильное хранение.	Да	До 20
7.	Чистота и порядок в складских помещениях, погребе	Да	До 20
8.	Участие в косметическом ремонте помещений детского дома	Да	До 20
9.	Консервирование ягод, фруктов, овощей	Да	До 20
10.	Участие в сельскохозяйственных работах	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда кладовщика.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на работу со стороны работников и воспитанников	Да	До - 20
2.	Замечания по ведению документации	Да	До - 10
3.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
4.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
6.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
7.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора (в т.ч. и сроков реализации продукции)	Да	- 20

3.13. Критерии материального стимулирования сторожа-вахтера с выполнением обязанностей уборщика служебных помещений

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Качественное наблюдение за порядком и чистотой помещений и территории учреждения (включение-выключение освещения, отсутствие курящих на территории учреждения, закрытые ворота и т.д.)	Да	До 5
2.	Качественное выполнение должностных обязанностей уборщика (постоянное поддержание в порядке и чистоте закрепленных участков здания учреждения)	Да	До 5
3.	Отсутствие посторонних лиц в помещениях и на территории учреждения, а также постороннего автотранспорта	Да	До 5
4.	За участие в косметическом ремонте зданий, помещений и участие в сельскохозяйственных работах	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда сторожа (вахтера) с выполнением обязанностей уборщика служебных помещений

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 10
2.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 15
3.	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	Да	До - 15
4.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 15
5.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 15

5.	Пропуск посторонних лиц без записи в журнал	Да	- 15
7.	Замечания по ведению документации (ведение журналов)	Да	До – 15
8.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	До - 15
9.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	До - 15

3.14. Критерии материального стимулирования кастелянши и рабочего по стирке белья и спецодежды

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	За качественное выполнение должностных обязанностей, обеспечение сохранности материальных ценностей	Да	До 20
2.	Правильное ведение документооборота, составление отчетности	Да	До 10
3.	Своевременная смена мягкого инвентаря, закупка необходимых вещей, обуви.	Да	До 10
4.	Правильное ведение арматурных карт, регулярное внесение соответствующих записей выдачи одежды	Да	До 10
5.	Соблюдение правил, требований, условий хранения вещей воспитанников на складе, рациональность распределения, соблюдение сроков носки	Да	До 10
6.	Чистота и порядок в складских помещениях, прачечной	Да	До 10
7.	Участие в косметическом ремонте помещений детского дома	Да	До 10
8.	Участие в сельскохозяйственных работах	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда кастелянши и рабочего по стирке белья и спецодежды

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на работу со стороны работников и воспитанников	Да	До - 20
2.	Замечания по ведению документации	Да	До - 10
3.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
4.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
5.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 10
6.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
7.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
8.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	- 20
9.	За порчу вверенного оборудования, мягкого инвентаря одежды	Да	До - 20

3.15. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Качественное наблюдение за чистотой помещений учреждения (Постоянное содержание в чистоте и порядке закрепленных площадей, окон, дверей, санитарных узлов)	Да	До 10
2.	Наблюдение за порядком и проведение воспитательной работы с детьми	Да	До 10
3.	За участие в косметическом ремонте зданий, помещений и участие в сельскохозяйственных работах	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда помощника воспитателя.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	До - 10
2.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 10

3.	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	Да	До - 10
4.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	- 10
5.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
6.	Замечания по ведению документации (ведение журналов)	Да	До - 10
7.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 10
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	До - 10
9.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До - 10

3.16. Критерии материального стимулирования поваров, кухонных рабочих.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	%
1.	Соблюдение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До 5
2.	Качественное выполнение должностных обязанностей (чистота и порядок в помещениях, чистый инвентарь, оборудование, посуда, эстетический вид в столовой)	Да	До 5
3.	Качественное обслуживание воспитанников	Да	До 5
4.	Участие в косметическом ремонте здания	Да	До 10
5.	Участие в сельскохозяйственных работах на с\х участке детского дома	Да	До 10
6.	Консервирование овощей, ягод, фруктов	Да	До 20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда поваров, кухонных рабочих.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	До - 10
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами	Да	До - 10
3.	За порчу вверенного инвентаря, оборудования, посуды	Да	До - 10
4.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
5.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
6.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	До - 15
7.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	До - 15
8.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	До - 15

3.17. Критерии материального стимулирования водителя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	%
1.	Постоянное содержание автотранспортной техники в исправном состоянии	Да	До 20
2.	Своевременное прохождение технических осмотров (без нарушения сроков)	Да	До 20
3.	За ремонт закрепленных автотранспортных средств без привлечения СТО	Да	До 50
4.	За обслуживание грузового автомобиля ГАЗ 3309, постоянное содержание транспортного средства в исправном состоянии	Да	До 20
5.	Содержание в чистоте закрепленных помещений, участков, автотранспортных средств	Да	До 20

6.	За участие в косметическом ремонте зданий, помещений и участие в сельскохозяйственных работах	Да	До 20
----	---	----	-------

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда водителя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 20
2.	Грубое обслуживание воспитанников, некорректность в общении с педагогами и другими работниками учреждения	Да	До - 10
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	До - 10
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
6.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
7.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
8.	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	Да	До - 20

3.18. Критерии материального стимулирования слесаря по ремонту котельной.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы %
1.	Поддержание в порядке и чистоте закрепленных участков здания (помещений), территорий учреждения в т.ч. котельной	Да	До 10
2.	Своевременное и качественное выполнение своих обязанностей, хозяйственных и слесарных работ	Да	До 10
3.	За обслуживание трактора Т-40, постоянное содержание транспортного средства в исправном состоянии	Да	До 10
4.	За участие в косметическом ремонте зданий, помещений и участие в сельскохозяйственных работах	Да	До 20

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда работника

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 20
2.	Грубое отношение к воспитанникам, некорректность в общении с работниками учреждения	Да	До - 10
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	- 10
4.	Нерациональное использование рабочего времени	Да	До - 10
5.	Нарушение правил и требований Роспотребнадзора	Да	- 20
6.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	- 20
7.	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	Да	- 20
8.	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	Да	До - 20

3.19. Критерии материального стимулирования машиниста (кочегара) котельной.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	%
1.	Качественное выполнение своих обязанностей, соблюдение теплового режима в зданиях детского дома	Да	До 5
2.	Постоянное содержание в чистоте и порядке закрепленных площадей, своевременная чистка котлов	Да	До 5
3.	Соблюдение противопожарных правил, правил техники безопасности, охраны труда на рабочем месте	Да	До 5
4.	Участие в косметическом ремонте помещений котельной и профилактическом ремонте оборудования	Да	До 10

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда машиниста (кочегара) котельной.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	%
1.	Обоснованные жалобы на качество работы	Да	- 10
3.	Не выполнение распоряжений администрации	Да	- 10
4.	Нарушение правил и требований Господнадзора	Да	До - 20
5.	Нарушение трудовой дисциплины	Да	До - 20
6.	Нарушение техники безопасности	Да	До - 20
7.	За порчу вверенного инвентаря и оборудования	Да	До - 20

3.20. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является оценочный лист и (или) решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) с согласованием оценки результативности деятельности конкретного работника.

3.21. Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) утверждается приказом директора Учреждения.

В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) могут входить: директор, его заместители, главный бухгалтер, руководители методических объединений, члены представительного органа работников, представители органа самоуправления Учреждения.

3.22. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные членами комиссии (экспертами) по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии (эксперта), дату заполнения оценочного листа.

3.23. Изменение формы оценочных листов работников Учреждения может проводится на первом в году заседании комиссии (экспертно-аналитической группы) с оформлением письменного протокола.

3.24. Координирует деятельность и работу комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) директор Учреждения.

3.25. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно – аналитическая группа) в конце рабочего месяца заполняет оценочные листы на каждого из работников Учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГКОУ Курмышский детский дом.

3.26. По результатам работы Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно – аналитической группы) ежемесячно издается приказ директора Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

3.27. В течение 5 рабочих дней с момента заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитической группы) каждый сотрудник знакомится с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.28. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитическую) группу.

3.29. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (экспертно-аналитическая группа) рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления Учреждения.