

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
ГКОУ
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
№ 15»

1. Настоящее положение определяет общие требования к стимулированию труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №15».

2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Принципы распределения стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения:

- обязательное участие органов самоуправления, выборного профсоюзного органа учреждения и собрания трудового коллектива;
- наличие связи между размерами выплат работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат различным категориям работников образовательного учреждения из стимулирующей части ФОТ с учетом корректирующих коэффициентов;
- публичность институционально закреплённых на уровне образовательного учреждения показателей и критериев, определяющих качество и результативность труда работника образовательного учреждения;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и критериев, определяющих качество и результативность труда работника образовательного учреждения с участием трудового коллектива, профсоюзного органа;
- балльный характер учета результатов работы сотрудников учреждения;

4. В стимулирующую часть ФОТ школы-интерната входят:

4.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

4.2. выплаты за качество выполняемых работ:

- за наличие почетного звания, нагрудного знака
- за образцовое выполнение государственного задания

4.3. премиальные выплаты по итогам работы:

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

4. Выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ школы-интерната.

5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения составляет от 30% от гарантированной части фонда оплаты труда школы-интерната.

6. Доля средств, составляющая 5% стимулирующей части ФОТ школы-интерната, направляется в централизованный фонд на стимулирующие выплаты и надбавки руководителям образовательных учреждений.

Стимулирующие надбавки директору школы-интерната устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки его деятельности. Размер стимулирующих надбавок и выплат руководителю учреждения определяется Учредителем.

7. Оставшиеся 95% стимулирующей части ФОТ распределяются всем работникам школы-интерната (за исключением директора).

8. Установление надбавок стимулирующего характера работникам школы-интерната за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются из стимулирующей части ФОТ учреждения.

Стимулирующая часть ФОТ (надбавки, премии) = стимулирующая часть ФОТ (общий) – стимулирующая часть ФОТ (выплат в п.п. 4.1-4.4) – стимулирующая часть ФОТ (руководителя).

9. В соответствии с решением директора школы-интерната, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления школы-интерната, стимулирующая часть ФОТ школы может быть разделена на долю стимулирующих надбавок и премиальную долю, составляющую 20% стимулирующей части ФОТ.

10. Распределение стимулирующей части ФОТ работников школы-интерната носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, родительского комитета, выборного профсоюзного органа, методического совета на всех этапах распределения стимулирующей части ФОТ, а также правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат.

Информация о стимулирующих надбавках и выплатах работникам школы-интерната размещается на стенде без указания конкретной суммы.

10.1. Для оценки результатов профессиональной деятельности работников образовательного учреждения ежегодно создается экспертная комиссия.

10.2. В состав экспертной комиссии входят представители администрации образовательного учреждения, выборного профсоюзного органа, методического совета, родительского комитета учреждения. Председатель комиссии избирается из числа ее членов. Председателем комиссии может быть руководитель образовательного учреждения.

10.3. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

10.4. Заседания экспертной комиссии проводятся не реже, чем два раза в год (в январе и августе).

10.5. Директор школы не реже чем два раза в год представляет в экспертную комиссию учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

Работник имеет право представить в профессиональное объединение письменный отчет о проделанной за учетный период работе.

Обсуждение результатов профессиональной деятельности, интенсивности труда на заседании профессионального объединения является основой для принятия вышеуказанными объединениями ходатайства в экспертную комиссию по установлению работнику соответствующего количества баллов.

10.6. На заседании экспертной комиссии анализируются материалы, представленные директором школы-интерната и руководителями методических объединений.

10.7. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников школы-интерната.

10.8. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого работника учреждения с протоколом работы экспертной комиссии под личную подпись.

10.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы). В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и работником школы-интерната и передается на рассмотрение в комиссию по трудовым спорам учреждения и выборный профсоюзный орган (для членов профсоюза). Решения комиссии по трудовым спорам и профкома передаются в экспертную комиссию для принятия окончательного решения.

10.10. Председатель экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем работникам образовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов. Протокол заверяется подписями председателя экспертной комиссии, председателя профкома и передается директору учреждения (срок хранения документа – 3 года). Копия протокола передается председателю профкома.

10.11. Директор школы-интерната информацию о размерах стимулирующей части ФОТ ежемесячно в письменной форме доводит до коллектива. Данная информация в обязательном порядке заверяется подписями директора, председателя профкома и печатью учреждения. Копия данного документа направляется председателю профкома (срок хранения 3 года).

10.12. Экспертная комиссия по распределению средств стимулирующей части ФОТ учреждения приступает к распределению денежных средств только при наличии у членов комиссии документа, обозначенного в п. 11.11. настоящих рекомендаций.

Ответственность за соблюдение данного порядка несет директор школы-интерната.

11. Экспертная комиссия совместно с руководителем учреждения по согласованию с профкомом:

- определяют денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов набранными работниками школы-интерната;
- устанавливают надбавку в денежном выражении каждому работнику учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником (для работников, отнесенных к категории «прочих», с учетом корректирующего коэффициента);
- составляют итоговый протокол распределения стимулирующей части ФОТ школы-интерната.

12. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого работника учреждения с протоколом работы комиссии под личную подпись.

13. Директор школы-интерната на основании итогового протокола по согласованию с профкомом издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам учреждения. Копия приказа направляется председателю профкома (срок хранения 3 года).

14. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия экспертная комиссия изменяет надбавку на процент корректировки и по согласованию с профкомом изменение утверждается приказом директора школы-интерната, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

15. Стимулирующие надбавки и выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполненных работ могут назначаться как постоянным работникам школы-интерната, так и совместителям.

16. Установление стимулирующих выплат и надбавок, не соответствующих определенным в Положении показателям оценки деятельности работников школы-интерната, не допускается.

17. При распределении стимулирующего фонда устанавливается следующее процентное соотношение: учителя, учителя-дефектологи, воспитатели – 55%, «прочие» работники – 45%.

Стимулирующие выплаты за учебно-воспитательную работу с детьми (ведение уроков на постоянной основе, выполнение обязанностей воспитателя, педагога дополнительного образования и т.п.), осуществляемую работниками из категории «прочие» в дополнение к основной работе, не могут осуществляться им из средств выделенных на педагогов.

18. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «прочие» применяются корректирующие коэффициенты:

- заместители директора, главный бухгалтер – 1,5;
- педагог-психолог, педагог дополнительного образования врач, бухгалтер, – 1;
- библиотекарь, водитель – 0,7;
- заведующий складом, медицинская сестра, секретарь, помощник воспитателя для ночного дежурства, повар, – 0,5;
- сторож, уборщик служебных помещений – 0,2.

19. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист» применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста.

20. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;

- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

21. Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера принимается экспертной комиссией по представлению директора школы-интерната и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам профсоюза).

22. О снятии или уменьшении стимулирующих выплат и надбавок работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до прекращения выплат или уменьшения их размеров.

23. Формы оценочных листов изложены в приложениях.

ПОКАЗАТЕЛИ
оценки качества деятельности работников

Показатели деятельности учителей, учителей-дефектологов, воспитателей

№ п/п	Показатели	Степень достижения
За интенсивность и высокие результаты		
1.	Руководство методическими объединениями	1-5
2.	Руководство постоянно действующими семинарами	3
3.	Руководство временными научно - исследовательскими коллективами проблемными, творческими группами и др.	2,5
4.	Наставничество	1 год: восп. уч. – 1,нач.кл. – 1,5); 2 год: восп. уч. – 0,5,нач.кл. - 1
5.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности и влияющей на повышение качества работы школы – интерната, его имидж (работа в комиссиях, оформление протоколов, ведение летописи школы – интерната, обновление информации на сайте учреждения, и т. п.)	0 – 10 (в зависимости от объема и качества работы)
6.	Реализация нескольких образовательных программ на одном учебном занятии	1-2
7.	Наличие перенаполняемости классов (групп)	0,5 - 1
8.	Содержание кабинета, спален в соответствии с нормативными требованиями	0,5 - 1
9.	Приоритетность предмета (экзамены)	1
10.	Участие в работе инновационной площадки	0 - 2
За качество выполняемых работ		
1.	Эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	0,5 – использование в системе одной технологии 1 – использование в системе различных технологий
2.	Наличие наград Министерства образования и науки РФ	5
3.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
4.	Участие в профессиональных конкурсах, выставках: – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 – участие; 1 - победа; 1 - участие; 2 – победа; 2 – участие; 3 – победа
5.	Участие в различных формах методической работы (проведение открытых занятий, выступления на педсоветах, семинарах, обобщение опыта, представление опыта: выступление, статья, мастер – класс, наличие методических разработок, прошедших экспертизу, активная работа в рамках МО и др.): – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 1 2
6.	Участие обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях и т. д. по предмету: – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 – участие; 1 - победа; 1 – участие; 2 – победа; 2 – участие; 3 – победа

Показатели деятельности социального педагога, педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Степень достижения
За интенсивность и высокие результаты		
1.	Руководство постоянно действующими семинарами	3
2.	Руководство временными научно - исследовательскими коллективами проблемными, творческими группами и др.	2,5
3.	Разработка программ, планов индивидуальной и групповой работы с обучающимися, воспитанниками для педагогов	0,5 – 2 (в зависимости от объема и качества работы)
4.	Участие в работе инновационной площадки	0 - 2
5.	Наличие методических разработок (программ, рекомендаций, памяток и т.п., прошедших экспертизу)	0,5 – 3 (в зависимости от объема и качества работы)
6.	Наставничество	0,5 - 1,5
7.	Уровень исполнительской дисциплины	0 - 2
8.	Эффективное использование в образовательном процессе новых форм и методов диагностики профилактики и коррекции	0,5 – 2 (в зависимости от объема и качества работы)
За качество выполняемых работ		
1.	Качество аналитико-прогностической деятельности специалиста	0,5 - 2
2.	Участие в различных формах методической работы (проведение открытых занятий, выступления на педсоветах, семинарах, обобщение опыта, представление опыта: выступление, статья, мастер – класс, наличие методических разработок, прошедших экспертизу и др.): – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 1 2
3.	Участие в профессиональных конкурсах, выставках: – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 – участие; 1 - победа; 2 – участие; 2 – победа; 2– участие; 3 – победа
4.	Участие в организации и проведении конкурсов, выставок, работа в составе жюри мероприятий различных уровней	0,5 – 1 (в зависимости от объема работы)
5.	Всесторонность, качество мониторинговых процедур	0,5 - 1
6.	Охват участников образовательного процесса различными формами профилактической и коррекционно-развивающей работы	0,5 – 2 (в зависимости от объема и качества работы)
7.	Соответствие кабинета нормативным требованиям	0,5 - 1
8.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности и влияющей на повышение качества работы школы – интерната, его имидж (работа в комиссиях, оформление протоколов, ведение летописи школы – интерната, обновление информации на сайте учреждения, и т. п.)	0 – 5 (в зависимости от объема и качества работы)
9.	Наличие наград Министерства образования и науки РФ	5

Показатели деятельности педагогов дополнительного образования, музыкального руководителя

№ п/п	Показатели	Степень достижения
За интенсивность и высокие результаты		
1.	Руководство постоянно действующими семинарами	3
2.	Руководство временными научно - исследовательскими коллективами проблемными, творческими группами и др.	2,5
3.	Расширение связей детского коллектива с социумом (экскурсии, концерты, встречи и т. п.)	0,5 – единичные мероприятия 1 – мероприятия в системе
4.	Личный вклад в улучшение материально-технической базы учреждения	0,5 - 2
5.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности и влияющей на повышение качества работы школы – интерната, его имидж (работа в комиссиях, оформление протоколов, ведение летописи школы – интерната, обновление информации на сайте учреждения, и т. п.)	1 – 5 (в зависимости от объема и качества работы)
6.	Эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	0,5 – использование в системе одной технологии 1 – использование в системе различных технологий
7.	Организация досугово - массовых мероприятий	0,5 – единичные мероприятия 1 – мероприятия в системе
8.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
9.	Наставничество	0,5 - 1,5
10.	Сохранение количества обучающихся, посещающих детское творческое объединение	0,5-1,5
11.	Соответствие кабинета нормативным требованиям	0,5 – 1,5
За качество выполняемых работ		
1.	Наличие наград Министерства образования и науки РФ	5
3.	Участие в работе инновационной площадки	0 - 2
3.	Участие в профессиональных конкурсах, выставках: – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 – участие; 1 - победа; 3 – участие; 2 – победа; 2 – участие; 3 – победа
4.	Участие в различных формах методической работы (проведение открытых занятий, выступления на педсоветах, семинарах, обобщение опыта, представление опыта: выступление, статья, мастер – класс, наличие методических разработок, прошедших экспертизу и др.): – на уровне города; – на уровне области; – на уровне России.	0,5 1 2
5.	Участие обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях и т. д.: – на уровне школы; – на уровне города; – на уровне области.	0,5 – участие; 1 - победа; 1 – участие; 2 – победа; 2 – участие; 3 – победа

Показатели деятельности заместителя директора по УВР, ВР, РР

№ п/п	Показатели	Баллы
За интенсивность и высокие результаты		
1.	Уровень выполнения текущих и перспективных планов всех видов в соответствии с функционалом	0,5 - 2
2.	Уровень организации контрольно-аналитической деятельности	0,5 - 2
3.	Всесторонность, качество мониторинговых процедур	0,5 - 2
4.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, санитарных правил и норм	0-2
5.	Уровень исполнительской дисциплины	0 - 2
6.	Стабильность и наличие положительной динамики числа педагогов, повысивших квалификационную категорию	0 - 2
7.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	0 - 2
8.	Уровень организации взаимодействия учреждения с организациями и учреждениями различных сфер	0-2
9.	Руководство одним из направлений инновационной деятельности учреждения	1 - 5
10.	Наличие и качественное выполнение программ профессионального развития	0 - 2
За качество выполняемых работ		
1.	Качество составления текущих и перспективных планов всех видов в соответствии с функционалом	0,5 -2
2.	Участие педагогов в конкурсах, выставках, соревнованиях и т. д.: – на уровне города; – на уровне области.	1– участие; 2 – победа; 2– участие; 3 – победа
3.	Наличие и качественное выполнение программ профессионального развития	0 - 2
4.	Система обобщения работы учреждения на различных уровнях (публикации в печатных изданиях, участие в научно-практических конференциях)	1- городской уровень; 2 - региональный уровень;
5.	Личный вклад в улучшение материально-технической базы учреждения, в т.ч. привлечение внебюджетных средств	0-2
6.	Наличие наград Министерства образования и науки РФ	5

Показатели деятельности заместителя директора по АХР

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1.	Качество составления текущих и перспективных планов всех видов	0-2
2.	Уровень выполнения текущих и перспективных планов всех видов в соответствии с функционалом	0-2
3.	Уровень координации деятельности всех служб, обеспечивающих постоянное и бесперебойное функционирование учреждения	0-2
4.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
5.	Стабильность кадрового состава младшего обслуживающего персонала	0-2
6.	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	0-2
7.	Выполнение работ сверх установленной нормы по поручению администрации учреждения	0-2
8.	Своевременное заключение необходимых договоров и контроль за своевременным и полным исполнением договорных обязательств, порядка оформления договорных обязательств	0-2
9.	Личный вклад в улучшение материально-технической базы учреждения, в т.ч. привлечение внебюджетных средств	0-2
10.	Выполнение требований со стороны органов контроля и надзора	0-2
11.	Качество проведения и оформления процедуры котировок	0-5
12.	Ведение мониторинга по энергосбережению	0-5

Показатели деятельности главного бухгалтера для установления стимулирующих выплат.

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Своевременное и качественное предоставление информации и отчетности, не предусмотренной нормативной документацией	0-5
2.	Уровень исполнительской дисциплины	0-3
3.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	0-5
4.	Своевременное заключение необходимых договоров, дополнительных соглашений, и контроль за своевременным и полным исполнением договорных обязательств	0-2
5.	Регистрация муниципальных контрактов и сведений об их исполнении в Управлении муниципального заказа мэрии г.Череповца	0-4
6.	Выполнение работ сверх установленной нормы по поручению администрации учреждения	0-2
7.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	0-3
8.	Уровень взаимодействия с различными категориями работников в соответствии с должностными обязанностями	0-2
9.	Эффективность работы по передвижению бюджетных средств, с целью обеспечения оптимального функционирования и развития учреждения.	0-4

Показатели деятельности бухгалтера для установления стимулирующих выплат.

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Своевременное и качественное предоставление информации и отчетности, не предусмотренной нормативной документацией	0-4
2.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
3.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	0-5
4.	Поиск эффективных автоматизированных программ для сдачи отчетности в фонды, и активное их использование	0-3
5.	Выполнение работ сверх установленной нормы по поручению администрации учреждения	0-4
6.	Уровень взаимодействия с различными категориями работников	0-3
7.	Разъездной характер работы	0-3
8.	Качественное ведение и содержание документации	0-3

Показатели деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан, сотрудников учреждения	0-2
3.	Эффективное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса	0-2
4.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников	0-5
5.	Качественное содержание и ведение документации (по результатам контроля администрации и контролирующих органов)	0-5
6.	Уровень взаимодействия с различными категориями работниками	0-3
7.	Уровень эффективности кадрового обеспечения учреждения	0-4

Показатели деятельности секретаря-машинистки

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны граждан, сотрудников учреждения	0-2
3.	Эффективное содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса	0-2
4.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников	0-5
5.	Качественное содержание и ведение документации (по результатам контроля администрации и контролирующих органов)	0-5
6.	Уровень взаимодействия с различными категориями работниками	0-3

10

Показатели деятельности рабочего по комплексному обслуживанию зданий, слесаря-сантехника, электромонтера при установлении надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1	Качество и своевременность работ по профилактике отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования.	0-2
2	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
3	Качество и своевременность устранения неисправностей, аварий	0-3
4	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников, влияющей на повышение качества работы учреждения	0-5
5	Сохранность материалов, инструментов, оборудования.	0-2

11

Показатели деятельности водителя при установлении надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1	Отсутствие замечаний за нарушение правил дорожного движения, отсутствие ДТП	0-3
2	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
3	Качество и своевременность устранения неисправностей	0-3
4	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	0-5
5	Своевременное и качественное проведение профилактических ремонтов автотранспорта.	0-3
6.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	0-3
7.	Интенсивность	0-3

Показатели деятельности уборщика служебных помещений, повара, подсобного рабочего кухни, дворника, вахтера, сторожа, грузчика, кастелянши, дневного и ночного помощника воспитателя, машиниста по стирке белья при установлении надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
2	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса	0-3
3	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников, влияющей на повышение качества работы учреждения	0-5

Показатели деятельности инженера по ремонту и обслуживанию звукоусиливающей аппаратуры при установлении надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1	Качественные и своевременные проф.осмотры ЗУА	0-3
2	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
3	Качество и своевременность устранения неисправностей	0-3
4	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников	0-5
5	Сохранение программных материалов, инструкций, оборудования	0- 2
6	Поддержание внешнего вида ЗУА в процессе ремонта	0-2
7	Содержание рабочего места в соответствии с нормативными требованиями	0-3

Показатели деятельности электроника при установлении надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1	Сохранность программных материалов	0-5
2	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
3	Качество и своевременность устранения неисправностей	0-3
4	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников	0-5
5	Своевременная и качественная профилактика компьютерного оборудования	0-5

Показатели деятельности медицинских сестер

№ п/п	Показатели	Степень достижения
1.	Уровень исполнительской дисциплины	0-2
2.	Качество ведения медицинской документации	0-2
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0-2
4.	Участие в разработке программ, рекомендаций, памяток и т.п., прошедших экспертизу	0-2
5.	Содержание медицинского кабинета в соответствии с нормативными требованиями	0-1
6.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3
7.	Разъездной характер работы	0-1
8.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности и влияющей на повышение качества работы школы-интерната, его имидж (работа в комиссиях, оформление протоколов и т.п.)	0-2 (в зависимости от объема и качества работы)