

Рассмотрено на собрании трудового
коллектива
ГКОУ «Нижнеломовской школы-
интерната»
Протокол № 4
от «02» 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ «Нижнеломовской
школы-интерната»



О.В. Водянова

Мнение профсоюзного комитета
УЧТЕНО

Халеев /Халеева В.В./

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного казенного
общеобразовательного учреждения Пензенской области «Нижнеломовской школы-интерната для обучающихся по адаптированным образовательным программам»

г. Нижний Ломов.

1 . Общие положения.

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития.

1.2. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения Пензенской области «Нижнеломовская школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 г., протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Постановлением Правительства Пензенской области № 736-пП от 30.10.2008 года «Об утверждении положения «О системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» (с последующими изменениями), Постановления Правительства Пензенской области от 28.11.2008 г. № 850-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Пензенской области» (с последующими изменениями), Постановления Правительства Пензенской области от 23.12.2008 г. № 915-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Пензенской области» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление *размеров базовых окладов (ставок)* работников в зависимости от должности по соответствующим *профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням*;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) (приложение 5) в зависимости от:

- уровня образования;**
- стажа;**
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);**
- специфики работы в образовательных организациях;**

в) осуществление *выплат компенсационного характера*:

- за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за работу в ночное время – 0,35;

за работу с вредными условиями труда - 0,12;

за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.5. Система оплаты труда в учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок расчета заработной платы работников школы.

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:

уровня образования;
стажа;
квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
спецификации работы;
уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;

- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительный объем работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам коррекционного учреждения определяются самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.3. Размер должностного оклада (ставки) за ставку работников учреждения рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип коррекционного учреждения (коэффициенты специфики).

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников даны в *приложении 2*.

2.4. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы.

2.5. Должностной оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников коррекционного учреждения по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{qc}}, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

O_{ϕ} – должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип коррекционного учреждения (коэффициенты специфики);

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

H_{qc} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

2.8. За время работы в период осенних, зим- них, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.9. Заработка плата педагогических работников определяется как сумма оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат за работу в особых условиях, доплат за дополнительный объем работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$Z_{n.p} = O_{\phi}^{n.p} + B^{n.p} + D^{n.p} + C^{n.p} + 100, \text{ где}$$

$Z_{n.p}$ – месячная заработная плата педагогического работника;

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$B^{n.p}$ – выплаты педагогическому работнику за работу в особых условиях;

$D^{n.p}$ – доплаты педагогическому работнику за дополнительный объем работы;

$C^{n.p}$ – стимулирующие выплаты педагогическому работнику;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.10. Заработка плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Средняя заработка плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя директора по УР и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, согласно приказа.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.11. Должностной оклад других работников из числа административно-хозяйственной части определяется с учетом повышающего коэффициента вид и тип коррекционного учреждения - 0,15.

2.12. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников образовательного учреждения,

руководителю учреждения могут быть установлены иные дополнительные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Министерства образования Пензенской области

Конкретный размер выплат устанавливается приказом Министерства образования Пензенской области, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.13. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, вид и тип учреждения.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в *приложении 3*.

2.14. Заработка плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\partial}^{УВП} + B^{УВП} + D^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\partial}^{УВП}$ – должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{УВП}$ – доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения);

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

2.15. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры – библиотекарь, здравоохранения – медицинская сестра, врач школы, в учреждении осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников, соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, вид и тип учреждения, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в *приложении 4*.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.17. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого

тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.18. Заработка плата **рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_o^{раб} + B^{раб} + D^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_o^{раб}$ – должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{раб}$ – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательного учреждения).

Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

2.19. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера. Перечень выплат за работу в особых условиях приведен в *приложении 6*.

Порядок расчета доплат за данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11081).

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

Порядок расчета выплаты за дополнительный объем работы педагогических работников

2.20. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется школой-интернатом самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Разработано и утверждено положение о доплатах за дополнительный объем работы (*приложение № 7*).

2.21. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

2.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

2.23. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской

Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству.

2.24. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления учреждения образования с учетом мнения выборного профсоюзного органа и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда. Разработано и утверждено положение о стимулирующих выплатах (*приложение 1*).

При установлении выплат стимулирующего характера учреждение руководствуется действующим законодательством.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных критериев для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Критерии стимулирующего характера производятся по приказу директора школы в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные

курсы, «виртуальный класс», др.);

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально-неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о системе стимулирования труда работников, разрабатываемого в каждой образовательной организации.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливается в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.26 Из фонда оплаты труда руководителю и работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает директор школы на основании письменного заявления работника. Материальная помощь устанавливается в размере оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке). Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Министерством образования Пензенской области. Материальная помощь выплачивается работникам образовательной организации в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины-55, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников школы.

3.1. Фонд оплаты труда школы формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, за счет субвенций, на финансирование общеобразовательных учреждений в части реализации ими федеральных государственных стандартов.

3.2. В учреждениях образования, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных учреждений.

3.3. Учреждение образования самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда (стимулирующая часть).

$$\Phi_{om} = \Phi_{\delta}^{om} + \Phi_{stim}^{om}, \text{ где}$$

Φ_{om} – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Φ_{δ}^{om} – базовая часть Φ_{om} ;

Φ_{stim}^{om} – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть Φ_{om}).

3.5. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников ГКОУ «Нижнеломовской
школы-интерната»

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

Учителя

№ п/п	Наименование выпла- ты стимулирующего характера и макси- мальная оценка	Показатели, при до- стижении которых выплаты стимули- рующего характера производятся	Метод определения по- казателя	Оценка показате- ля
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных мероприятиях, конкурсах) 40 баллов	Качество освоения учебных программ	Отношение количества учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода, к численности обучающихся	от 1 до 0,8 -10 баллов от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла
			Отношение количества учащихся, получивших «1» и «2» по итогам периода, к численности обучающихся	0 – 10 баллов от 0,01 до 0,04 – 5 баллов от 0,041 до 0,08- 3 балла от 0, 081 до 0,12 – 1 балл
		Динамика учебных достижений	Отношение количества учащихся, повысивших оценку по итогам периода, к численности обучающихся	от 1 до 0,8 – 15 баллов 0,79 до 0,48 – 10 баллов от 0,47 до 0,28 – 5 баллов от 0,27 до 0,08 – 1 балл
		Результативность участия в конкурсах и др.	Количество учащихся – победителей, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	Уровень мероприятий: региональный – 5 баллов; муниципальный – 3 балла школьный – 2 балла. Не более 5 баллов.
2.	Обобщение и распро- странение передового педагогического опыта 30 баллов	Проведение мастер- классов, открытых уроков, выступле- ния на конференци- ях, семинарах, круглых столах,	Количество мероприя- тий	Уровень мероприятий: всероссийский – 10 баллов региональный – 8 баллов

		наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.		муниципальный – 7 баллов школьный – 5 баллов
3.	Участие в методической, научно-исследовательской работе 5 баллов	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., применяемых в образовательном процессе; участие в инновационной и экспериментальной работе; руководство методическими объединениями, секциями и др.	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	В зависимости от сложности, объема и результативности работы. Не более 5 баллов.
4.	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников 5 баллов	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников (при наличии письменно зарегистрированных жалоб).	Отношение количества положительно оценивающих голосов к количеству опрошенных	От 1 до 0,8 – 5 баллов от 0,79 до 0,6 – 4 балла от 0,59 до 0,4 – 3 балла от 0,39 до 0,2 – 2 балла от 0,19 до 0,05 – 1 балл
5.	Создание безопасных и комфортных условий для обучающихся. Применение здоровьесберегающих технологий. Выполнение работ, не связанных с прямыми обязанностями: – участие в национальном проекте «Образование»; – участие в конкурсе «Учитель года»; – участие в конкурсе «Самый «классный» классный»; – участие в мероприятиях, повышающих имидж школы; – снижение пропусков учащимися уро-	Работа учителя, классного руководителя, направленная на улучшение посещаемости уроков, отсутствие травматизма,дежурства по школе с классом и без него. Отсутствие обучающихся, удалённых с урока, допуск к уроку опоздавших. Соблюдение этических норм при общении с родителями и учениками.		До 20 баллов.

	ков без уважительных причин; – работа на пришкольном участке; – участие в ремонте школы.		
6.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	<p>Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Подготовка призёров районных, областных, всероссийских, международных мероприятий.</p> <p>Проведение образцово-показательных уроков.</p> <p>Образцовое оформление учебного кабинета.</p> <p>Выполнение задания особой важности и сложности.</p> <p>Организация работы по социальной адаптации обучающихся.</p> <p>Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</p>	До 100% за каждый показатель

Устанавливаются надбавки к окладу, исходя из стоимости 1 балла равного 55,00 руб.

Воспитатели

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Метод определения показателя	Оценка показателя
1	Ведение кружковой работы. - Проявление творческой инициативы, изготовление наглядных пособий для занятий	Подготовка выставки	5-10	
2	Участие в мероприятиях: - общешкольного – 7; - городского, районного – 8; - областного – 10; - всероссийского - 15 Значения		40	

3	Разработка дополнительных программ по воспитанию, личностно-ориентированных программ		5-10	
4	Проведение мероприятий в рамках месячника		1-5	
5	Использование нетрадиционных подходов к эстетическому и профильному оформлению спален, бытовых комнат		5-10	
6	Участие в общественно-полезных мероприятиях учреждения (работа на пришкольном участке, работа по эстетическому оформлению здания и школьной территории)		1-5	
7	Публичная отчетность (выступление на педсоветах, совещаниях, МО с докладами)		1-5	
8	Подготовка отчетов, заполнение дневников наблюдений, оформление папки воспитателя		5-10	
9	Работа с родителями		1-5	
10	Ремонт		% от базового оклада	
11	Проведение открытых мероприятий		% от базового оклада	
12.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	<p>Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Подготовка призёров районных, областных, всероссийских, международных мероприятий.</p> <p>Проведение образцово-показательных уроков.</p> <p>Образцовое оформление учебного кабинета.</p> <p>Выполнение задания особой важности и сложности.</p> <p>Организация работы по социальной адаптации обучающихся.</p> <p>Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации</p>	До 100% за каждый показатель	

труда.

Устанавливаются надбавки к окладу, исходя из стоимости 1 балла равного 55,00 руб.

Учителю-дефектологу (учителю индивидуальной работы)

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Оценка показателя
1	2	3
Качество работы 20 баллов	Динамика достижений обучающихся, имеющих сложную структуру дефекта.	Положительный результат – 20 баллов
Результативность 10 баллов	а) стабильный состав учащихся б) высокий результат работы	5 баллов 5 баллов
Внеклассная работа 8 баллов	Качественная подготовка вне-классных мероприятий, школьных и областных праздников.	4 балла 4 балла
Использование современных педагогических технологий: а) методическая и научно исследовательская работа, использование информационных и здоровье сберегающих технологий в процессе обучения б) повышение квалификации в) участие в работе ПМПК г) проведение динамических пауз д) использование ТСО е) изготовление и применение наглядности 29 баллов	а) проведение мастер – классов, открытых уроков, выступление на конференциях, семинарах, взаимопосещение уроков	Региональный уровень, муниципальный уровень – 4 балла школьный уровень – 3 балла 1 балла 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов
Внешняя оценка деятельности: субъективная оценка со стороны родителей 10 баллов		Отсутствие жалоб и конфликтов – 10 баллов
Специфика учреждения: отсутствие травматизма;	а) участие в работе сурдологического центра:	

<p>ведение документации; индивидуальная работа.</p> <p>25 баллов</p>	<p>аудиометрия; слухопротезирование; подбор и настройка слуховых аппаратов; б) использование передовых ме- тодов обучения детей с ограни- ченными возможностями здоро- вья; в) оформление медицинской до- кументации на МСЭ</p>	<p>5 баллов 5 баллов 5 баллов 6 баллов 4 балла</p>
<p>Премиальные выпла- ты по итогам работы (за месяц, квартал, год)</p>	<p>Активное участие в работах по предупрежде- нию и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.</p> <p>Подготовка призёров районных, областных, всероссийских, международных мероприяти- й.</p> <p>Проведение образцово-показательных уроков.</p> <p>Образцовое оформление учебного кабинета.</p> <p>Выполнение задания особой важности и слож- ности.</p> <p>Организация работы по социальной адаптации обучающихся.</p> <p>Непосредственное участие в реализации наци- ональных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ.</p> <p>Инициатива, творчество и применение в рабо- те современных форм и методов организации труда.</p>	<p>До 100% за каждый показа- тель</p>

Устанавливаются надбавки к окладу, исходя из стоимости 1 балла равного 55,00 руб.

Заместители директора

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего ха- рактера и максималь- ная оценка	Наименование, обозначение и условия оценки показателя	Оценка показателей
1.	<p>Качество и общедоступ- ность общего образования в школе</p> <p>17 баллов</p>	<p>Успеваемость по школе.</p> <p>95-100% - 4 баллов</p> <p>90-94% - 3 балла</p> <p>80-89% - 2 балла</p> <p>50-79% - 1 балла</p>	0-4
		<p>Качество знаний в школе</p> <p>50-100% – 3 баллов</p> <p>40-49% - 2 баллов</p> <p>20-39% - 1 балла</p>	0-3
		<p>Достижение учащимися более высоких показате- лей успеваемости в сравнении с предыдущим перио- дом, уменьшение количества учащихся, оставленных</p>	0-2

		на второй год обучения.	
		Наличие призёров конкурсов, конференций разных уровней.	0-2
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации.	0-2
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-2
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений.	0-2
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса 4 баллов	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	0-2
		Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0-2
	Кадровые ресурсы учреждения 6 баллов	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-2
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-2
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0-2
	Социальный критерий 4 балла	Отсутствие отчислений из учреждения в 0-12 классах, сохранение контингента.	0-2
		Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых учащимися.	0-2
	Эффективность управленческой деятельности 6 баллов	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-2
		Отсутствие конфликтных ситуаций.	0-2
		Проведение мониторинга	0-2
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении 9 баллов	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	0-3
		Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся (организация эффективных занятий специальных групп по физкультуре).	0-2
		Наличие в школе оздоровительной программы для учащихся.	0-2
		Создание комфортных психологических условий обучения в школе.	0-2
	Качество методического руководства педагогическим коллективом 4 баллов	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности.	0-2
		Уровень владения педагогами современными технологиями обучения.	0-2

Устанавливаются надбавки к окладу, исходя из стоимости 1 балла равного 1% от должностного оклада.

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм	

		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач	
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	
		Выполнение разовых поручений руководства	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оценка, %
1.	Сдача в срок отчётности бухгалтерской документации.	20
2.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10
3.	Учёт и контроль поступления и расходования бюджетных средств	10
4.	Освоение и использование новых методов в работе	10
5.	Эффективное и своевременное освоение ассигнований бюджета Пензенской области	10
6.	Своевременная подготовка тарификационных списков	10
7.	Обеспечение достижения, установленных образовательной организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Пензенской области	10
8.	Ненормированный рабочий день	15

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм	
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач	
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	
		Выполнение разовых поручений руководства	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Рабочий по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %	Частота оценки
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин. соблюдение периодичности уборки: отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	60	Ежеквартально
2.	Участие в генеральных уборках	20	Ежеквартально
3.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	50	Ежеквартально
4.	Опрятный внешний вид	10	Ежеквартально
5.	Отсутствие жалоб	20	Ежеквартально
6.	Бережное отношение к имуществу, экономия материалов,	50	Ежеквартально

	энергоресурсов		
7.	Выполнение разовых поручений	40	Ежеквартально
8.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	70	Ежеквартально
9.	Сохранение оборудования и инструмента в исправном состоянии	50	Ежеквартально
10.	Оперативное и результативное выполнение распоряжений начальника отдела по хозяйственной части- отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	70	Ежеквартально
11.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	70	Ежеквартально
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Работники, относящиеся к кухонному персоналу

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оценка, %	Частота оценки
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	50	Ежеквартально
2.	Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы	60	Ежеквартально
3.	Отсутствие штрафных санкций: - пожарная безопасность - СЭС	60	Ежеквартально
4.	Отсутствие жалоб	15	Ежеквартально
5.	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	20	Ежеквартально
6.	Опрятный внешний вид (спецодежда)	20	Ежеквартально
7.	Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	30	Ежеквартально
8.	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур	20	Ежеквартально
9.	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	20	Ежеквартально
10.	Не полная механизация труда	15	Ежеквартально
11.	Качественное и разнообразное приготовление пищи	70	Ежеквартально
12.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	20	Ежеквартально
13.	Соблюдение культуры и этики поведения	20	Ежеквартально

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
-------	---	--	-------------------

	рактера и максимальная оценка		
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Повар столовой

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в %	Частота оценки
1.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	20	Ежеквартально
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	60	Ежеквартально
3.	Соблюдение технологических режимов и рецептов блюд	20	Ежеквартально
4.	Не полная механизация труда	15	Ежеквартально
5.	Опрятный внешний вид (спецодежда)	20	Ежеквартально
6.	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	20	Ежеквартально
7.	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	20	Ежеквартально
8.	Отсутствие штрафных санкций: -пожарная безопасность - СЭС	60	Ежеквартально
9.	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур	20	Ежеквартально
10.	Качественное и разнообразное приготовление пищи	70	Ежеквартально

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Шеф-повар

№ п/п	Наименование показателя		Максимальная оценка, %	Частота оценки
1.	Качественное и разнообразное приготовление пищи. Соблюдение реализации 10-дневного меню		50	Ежеквартально
2.	Контроль за технологическими режимами и рецептами блюд		20	Ежеквартально
3.	Правильное и своевременное оформление документации (отчётность), касающейся работы столовой, присутствие меню на входе в столовую		70	Ежеквартально
4.	Отсутствие жалоб		20	Ежеквартально
5.	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции		30	Ежеквартально
6.	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур		40	Ежеквартально
7.	Отсутствие травматизма и инфекционных заболеваний		20	Ежеквартально
8.	Контроль за соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров сотрудниками столовой		10	Ежеквартально
9.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания		10	Ежеквартально
10.	Отсутствие штрафных санкций: - пожарная безопасность - СЭС		40	Ежеквартально
11.	Приготовление новых блюд.		50	Ежеквартально
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя	
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности		

Машинист по стирке белья

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Техническое состояние оборудования и санитарное состояние рабочего места	50	Ежеквартальное
2.	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации	20	Ежеквартальное
3.	Выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями	60	Ежеквартальное
4.	Выполнение объёмов стирки	80	Ежеквартальное
5.	Рациональное использование чистящих и моющих средств	80	Ежеквартальное
6.	Работа по выполнению энергосберегающей программы	80	Ежеквартальное
7.	Сохранение оборудования в исправном состоянии	50	Ежеквартальное
8.	Отсутствие жалоб	30	Ежеквартальное
9.	Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во	30	Ежеквартальное

	время работы		
10.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	30	Ежеквартальное
11.	Соблюдений условий, сроков хранения чистящих и моющих средств	40	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Рабочий по комплексному обслуживанию здания (электрик)

№ п/п	Наименование показателя		Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		80	Ежеквартальное
2	Сохранение оборудования и инструмента в исправном состоянии		60	Ежеквартальное
3.	Обеспечение контроля за эксплуатацией электрохозяйства в соответствии с электротехническими нормами и требованиями		90	Ежеквартальное
4.	Своевременное выполнение ремонтных работ		90	Ежеквартальное
5.	Оперативное и результативное выполнение распоряжений начальника отдела по хозяйственной части - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки		90	Ежеквартальное
6.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		80	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя	
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности		

Сторож

№ п/п	Наименование показателя		Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Наблюдение и своевременное сообщение о сбоях в работе сантехнического оборудования и приборов отопление, приборов пожарной сигнализации, электрооборудования		60	Ежеквартальное
2.	За напряженность, высокую результативность работы		20	Ежеквартальное
3.	Удаленность объектов друг от друга		30	Ежеквартальное
4.	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся		50	Ежеквартальное
5.	Работа по выполнению энергосберегающей программы		20	Ежеквартальное
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководства		20	Ежеквартальное
7.	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		30	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя	
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель	
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм		
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач		
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года		
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом		
		Выполнение разовых поручений руководства		
	Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности			

Кастеляния

№ п/п	Наименование показателя		Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности		60	Ежеквартальное
2.	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации		70	Ежеквартальное
3.	Выполнение работ по благоустройству здания и территории школы-интерната		60	Ежеквартальное
4.	Выполнение разовых поручений		40	Ежеквартальное
5.	Рациональное использование чистящих, дезинфицирующих средств		50	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя	
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель	
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм		
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач		
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года		
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с		

		высоким результатом	
		Выполнение разовых поручений руководства	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Дворник

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оценка %	Частота оценки
1.	Содержание оборудования и инструмента в исправном состоянии	70	Ежеквартальное
2.	Проведение текущих ремонтных работ	70	Ежеквартальное
3.	Соблюдение санитарных правил и норм на участке	70	Ежеквартальное
4.	Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	70	Ежеквартальное
5.	Оперативное и результативное выполнение распоряжений начальника отдела по хозяйственной части	60	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Водитель

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оценка %	Частота оценки
1.	Безаварийная работа - отсутствие ДТП по вине водителя	90	Ежеквартальное
2.	Оперативное устранение выявленных в ходе диагностики дефектов и неисправностей автотранспортного средства	50	Ежеквартальное
3.	Своевременное заполнение, ведение, сдача транспортных документов	70	Ежеквартальное
4.	Выполнение разовых поручений	40	Ежеквартальное
5.	Соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности	70	Ежеквартальное
6.	Соблюдение этики общения с коллегами	40	Ежеквартальное
7.	Бережное отношение к имуществу, экономия материалов, ресурсов	65	Ежеквартальное
8.	Надбавка за классность	25	Ежеквартальное
9.	Выполнение работ по уборке и благоустройству территории, гаража	45	Ежеквартальное
10.	Ненормированный рабочий день	65	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные вы-	Инициатива и реализация творческих идей по приготовле-	До 100% за каж-

платы по итогам работы (за месяц, квартал, год)	нию новых блюд	дый показатель
	Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм	
	Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач	
	Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	
	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	
	Выполнение разовых поручений руководства	
	Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Начальник отдела

№ п/п	Наименование показателя		Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)		50	Ежеквартальное
2.	Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих органов		50	Ежеквартальное
3.	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло, водопотребления		50	Ежеквартальное
4.	Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы-интерната		50	Ежеквартальное
5.	Оперативное и результативное выполнение работ по диагностике и страхованию автотранспортного средства школы-интерната		40	Ежеквартальное
6.	Работа по оформлению документации, необходимой для регистрации в МРЭО, ГИБДД		50	Ежеквартальное
7.	Организация работы по укреплению материально-технической базы – уменьшение количества списываемого инвентаря, техники по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим кварталом		50	Ежеквартальное
8.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников		20	Ежеквартальное
9.	Выполнение работ по уборке и благоустройству территории		50	Ежеквартальное
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя	
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель	
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм		
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач		
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года		
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом		
		Выполнение разовых поручений руководства		
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности		

Библиотекарь

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Способ определения показателя	Максимальная оценка в %
1.	Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т.ч. по новинкам информационной литературы.	По качеству оформленных справок, стендов	60
2.	Работа с читателями: индивидуальная и групповая	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения.	По количеству выставок, полок, литературных викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения	60
3.	Освоение программы для школьных библиотек МАРК-SQL	Создание базы данных школьной библиотеки	Наличие базы	50
4.	Своевременное обновление библиотечного фонда и внедрение информационных технологий	Рейды по проверке учебников		50
5.	Выполнение разовых поручений	Выполнение поручений по работе		60
6.	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности			50
7.	Отсутствие замечаний со стороны руководства			40
8.	Помощь в обеспечении учебного и воспитательного процесса, медицинской работы			40

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Зав. складом

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Норматив	Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Своевременный контроль и учёт товарно-материальных ценностей	Абсолютное число	Без замечаний	80	Ежеквартальное
2.	Своевременная плановая подготовка заявок на приобрете-	Абсолютное число	Без замечаний	60	Ежеквартальное

	ние продукции				
3.	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации	Абсолютное число	Без замечаний	50	Ежеквартальное
4.	Техническое и санитарное состояние рабочего места	Абсолютное число	Без замечаний	30	Ежеквартальное
5.	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	Абсолютное число	Без замечаний	30	Ежеквартальное
6.	Объем выполненных работ	Абсолютное число	Без замечаний	20	Ежеквартальное
7.	Соблюдение товарного соседства продуктов	Абсолютное число	Без замечаний	50	Ежеквартальное
8.	Отсутствие штрафных санкций: - пожарная инспекция - СЭС	Абсолютное число	Без замечаний	20	Ежеквартальное
9.	Содержание оборудования в исправном состоянии	Абсолютное число	Без замечаний	10	Ежеквартальное

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм	
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач	
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	
		Выполнение разовых поручений руководства	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Помощник воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Норматив	Максимальная оценка в %	Частота оценки
1.	Уборка сан. Узлов в ночное время	Абсолютное число	Без замечаний	35	ежеквартальное
2.	Обеспечение санитарного состояния учреждения: соблюдение правил по технике безопасности и требований СанПиНа	Абсолютное число	Без замечаний	90	ежеквартальное
3.	Наблюдение и своевременное сообщение о сбоях в работе сантехнического оборудования, приборов отопления, приборов пожарной сигнализации, электрооборудования	Абсолютное число	Без замечаний	60	ежеквартальное
4.	Работа по выполнению энергосберегающей программы	Абсолютное число	Без замечаний	30	ежеквартальное
5.	Сохранение школьного имущества	Абсолютное число	Без замечаний	40	ежеквартальное
6.	Выполнение разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями	Абсолютное число	Без замечаний	30	ежеквартальное
7.	Отсутствие замечаний со сто-	Абсолютное	Без замечаний	30	ежеквартальное

Показатели по видам руководства		число			
№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся		Оценка показателя	
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд		До 100% за каждый показатель	
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм			
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач			
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года			
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом			
		Выполнение разовых поручений руководства			
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности			

Педагог-организатор

№ п/п	Критерий и его максимальная оценка	Способ определения и обозначение показателя	Оценка показателя
1.	Организация деятельности с обучающимися в досуговое время	Отношение количества учащихся, привлечённых к работе, по итогам периода, к численности обучающихся	От 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла
2.	Выполнение поручений, несвязанных с основной деятельностью.	Значимость и качество выполнения	0-5 баллов От 0,01 до 0,04 – 3 балла От 0,041 до 0,08 – 2 балла От 0,081 до 0,12 – 1 балл
3.	Проведение внутришкольных мероприятий	Отношение количества учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа, по итогам периода, к численности учащихся	От 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла
4.	Проведение школьных праздников с привлечением учителей и родителей	Отношение количества учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа, по итогам периода, к численности учащихся	От 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8 баллов от 0,47 до 0,28 – 6 баллов от 0,27 до 0,08 – 4 балла
5.	Участие в районных, городских, областных творческих конкурсах и выставках.	По количеству мероприятий	До 10 балла за каждое мероприятие
6.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, вовлечение воспитанников в их деятельность с привлечением специалистов из других структур	По количеству мероприятий	До 5 баллов за каждое мероприятие

Устанавливаются надбавки к окладу, исходя из стоимости 1 балла равного 100,00 руб.

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм	
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач	

		ных заданий и особо важных задач	
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	
		Выполнение разовых поручений руководства	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Работникам бухгалтерии

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оцен- ка, %
1.	Сдача в срок отчётности бухгалтерской документации.	50
2.	Составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового	10
3.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10
4.	Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата)	60
5.	Оформление документации по платным услугам (смет, договоров, актов выполненных работ и др.)	20
6.	Учёт и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	10
7.	Освоение и использование новых методов в работе	50
8.	Эффективное, целевое и своевременное использование бюджетных и внебюджетных средств, обеспечение полного использования смет по кварталам и в целом по году по образовательному учреждению	70
9.	Ответственность за оформление документов связанных с торгами, подача сведений на регистрацию, подача сведений об исполнении контракта (договора)	80
10.	Ответственность за ведение отдела кадров	50
11.	Своевременная отчетность по военно-обязанным	50
12.	Своевременная подготовка тарификационных списков	10
13.	Качественное ведение документации	50
14.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
15.	Расширение объема работ, связанный с автоматизированной обработкой бухгалтерской документации	50
16.	Ненормированный рабочий день	50

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд	До 100% за каждый показатель
		Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм	
		Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач	
		Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года	
		Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	
		Выполнение разовых поручений руководства	
		Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	

Секретарю

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оцен- ка, %
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-	50

	распорядительной деятельности директора специальной школы-интерната.	
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	50
3.	Своевременное исполнение печатных работ.	50
4.	Помощь в обеспечении учебного и вспомогательного процесса, медицинской работы	50
5.	Ведение архивной документации.	80
6.	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности.	10
7.	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.	10
8.	Квалификационная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).	50
9.	Соответствие номенклатуры делам школы-интерната	70
10.	Отсутствие замечаний со стороны руководства	40

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера и максимальная оценка	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Оценка показателя
1.	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Инициатива и реализация творческих идей по приготовлению новых блюд Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо важных задач Подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом Выполнение разовых поручений руководства	До 100% за каждый показатель

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников ГКОУ «Нижнеломовской
школы-интерната»

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размеры базовых окладов педагогических работников (руб.)
1 квалификационный уровень	-	-
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования социальный педагог педагог-организатор	14016 14016 14016
3 квалификационный уровень	воспитатель педагог-психолог	14584 14584
4 квалификационный уровень	учитель	15175

	учитель-дефектолог	15175
	учитель-логопед (логопед)	15175

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников ГКОУ «Нижнеломовской
школы-интерната»

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
<i>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень		
	-	-
2 квалификационный уровень		
	<i>Заведующий складом</i>	13485
3 квалификационный уровень		
	<i>Шеф-повар</i>	13890
<i>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>		
1 квалификационный уровень		
	-	-
2 квалификационный уровень		
	-	-
3 квалификационный уровень		
	<i>Бухгалтер I категории</i>	14735
	<i>Бухгалтер</i>	15630
	<i>Библиотекарь</i>	14735
	<i>Начальник структурного подразделения</i>	16580

Оклады

работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования
учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	<i>Помощник воспитателя</i>	11985
	<i>Врач</i>	29500
	<i>Мед. сестра</i>	20000
	<i>Библиотекарь</i>	7020

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников
ГКОУ «Нижнеломовской школы-
интерната»

Оклады

прочих работников учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	<i>Кастеляниша</i>	11635
	<i>Сторож (вахтер)</i>	11635
	<i>Кухонный работник</i>	11635
	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)</i>	11635
	<i>Дворник</i>	11635
	<i>Машинист по стирке белья</i>	11635
	<i>Повар IV разряда</i>	12345
2 квалификационный уровень		
	-	-
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень		
	<i>Водитель автомобиля</i>	12345
2 квалификационный уровень		
	-	-
3 квалификационный уровень		
	-	-
4 квалификационный уровень	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</i>	13485
	-	-

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников ГКОУ «Нижнеломовской
школы-интерната»

Перечень

повышающих коэффициентов к окладам работников школы
Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы.

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
----------------------------	---

от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1400

Повышающие коэффициенты за уровень образования
по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждения

	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических работников
Высшее профессиональное образование	350

Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам.

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6100

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение двух лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Повышающие коэффициенты на наличие квалификационной категории
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории

	Повышающие коэффициенты наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Первая квалификационная категория	2320
Высшая квалификационная категория	4640

Повышающие коэффициенты на наличие квалификационной категории
по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников

	Повышающие коэффициенты наличие квалификационной категории по группе должностей медицинских работников
Первая квалификационная категория работников с высшим медицинским образованием	3046
Высшая квалификационная категория работников с высшим медицинским образованием	4061
Первая квалификационная категория работников со средним медицинским образованием	1524
Высшая квалификационная категория работни-	2031

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников ГКОУ «Нижнеломовской школы-интерната»

Перечень

выплат за работу в особых условиях работникам школы.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	До 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу в коррекционном учреждении	
педагогическим работникам, медицинскому персоналу	0,20
прочие работники учреждения	0,15

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда работников ГКОУ «Нижнеломовской школы-интерната»

Перечень

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работникам.

таблица № 1

за проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 940 до 1900
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 1400 до 2320
- учителям за проверку письменных работ по математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 940 до 1900

Перечень

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

таблица № 2

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника
за классное руководство
- за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняе-

мостью. в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся	3420
- за классное руководство в образовательных учреждениях, выплачиваемого за счет средств Федерального бюджета	5000,00
за заведование:	
за заведование кабинетами	Не более 1400
за заведование учебными мастерскими	Не более 2780
за заведование учебными участками	Не более 1400
за руководство методическими объединениями	Не более 2320
за заведование спальнями	Не более 1400
дополнительные функции:	
секретарь совета школы	Не более 2320
секретарь педагогического совета	Не более 2320
ведение электронной школы	Не более 2320
контрактный управляющий	до 0,50
старшие воспитатели	0,50

Перечень
доплат за звания педагогическим работникам образовательного учреждения

таблица № 3

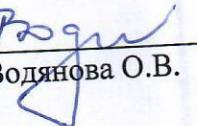
- за звание «Почетный работник общего образования»	0,10
- за звание «Отличник народного просвещения»	0,15

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

листов

(прописью)

Директор


Водянова О.В.

