

Согласовано: _____
председатель профсоюзного комитета
Мордвинцева Л.Н.

Утверждаю: _____
директор Тхор О.Н.

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
Протокол № 1 от 10.01.2022 г.

**Положение
о доплатах и надбавках
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат»**

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Постановлением Правительства Курганской области № 422 от 10.09.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Главному управлению образования Курганской области» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства Курганской области №152 от 31.03.2009г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства Курганской области № 708 от 23.12.2013г «О внесении изменения в постановление Правительства Курганской области № 601 от 22.12.2008г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Курганской области» (с изменениями и дополнениями);
 - Законом Курганской области от 10.03.2006г № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области» (с изменениями и дополнениями);
 - Закон «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012г. (с изменениями и дополнениями);
 - Трудовым кодексом РФ;
 - Типовым Положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии;
 - Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат».
2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат»
3. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования работников к улучшению производственных и экономических результатов деятельности, а также закреплению в школе-интернате высококвалифицированных кадров.
4. Настоящее Положение распространяется на все категории работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат», ведущих в данном учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и по совместительству.
5. Срок действия настоящего Положения с 01.06.2020 по 31.05.2023г. включительно.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям рабочих и служащих

2.1.1. Условия труда включают:

- оклад (должностной оклад) по профессионально-квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №274н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.1.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.4. Конкретный размер окладов (должностных окладов) определяется в соответствии с действующим Постановлением Правительства Курганской области.

2.1.5. При установлении условий труда работников применяются повышающие коэффициенты к окладу (должностному) окладу.

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

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

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

2.1.8. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.1.9. Рабочим и служащим по общеотраслевым должностям могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже бразряда ЕКТС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Данный коэффициент устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

2.1.10. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.11. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового (должностного) оклада на повышающий коэффициент.

2.1.12. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.13. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.14. Оплата труда по совместительству производится исходя из должностного оклада и выплат стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области и настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.1.15. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.16. Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

2.1.17. Рабочим и служащим по общеотраслевым должностям устанавливаются выплаты компенсационного характера (Раздел 3 Положения).

2.1.18. Рабочим и служащим по общеотраслевым должностям устанавливаются выплаты стимулирующего характера (Раздел 4 Положения).

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Условия оплаты труда включают:

- Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
- Повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам)
- Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.3. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты.

2.2.4. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

2.2.5. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.2.6. Конкретный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) определяется в соответствии с действующим Постановлением Правительства Курганской области.

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

2.2.8. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

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

2.2.10. Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

2.2.11. В случаях, когда педагогическому работнику предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.2.12. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

2.2.13. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР:

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
1	2	3
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, <i>знак отличия "За наставничество"</i>	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в т.ч. преподавателей физического воспитания)	0,1

2.2.14. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака
- отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания - с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации".

2.2.15. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы:

Вид работы	Коэффициент специфики
1	2
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с ограниченными возможностями здоровья	0,2
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15

2.2.16. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера (Раздел 3 Положения).

2.2.17. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера (Раздел 4 Положения).

2.2.18. Заработная плата педагогических работников предельными размерами не ограничивается.

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

2.3. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

2.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций (внешние совместители).

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

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

2.3.4. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

2.4. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

2.4.1. Условия оплаты труда включают:

- оклад (должностной оклад);
- повышающий коэффициент, учитывающий за специфику работы;
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации медицинского работника;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.4.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада) определяется в соответствии с действующим Постановлением Правительства Курганской области.

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

2.4.4. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы:

Вид работы	Коэффициент специфики
1	2
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с ограниченными возможностями здоровья	0,2

2.4.5. Медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера (Раздел 3 Положения).

2.4.6. Медицинским работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера (Раздел 4 Положения).

2.4.7. Заработная плата медицинских работников предельными размерами не ограничивается.

2.5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

2.5.1. Условия оплаты труда включают:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя определяется трудовым договором.

2.5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10%-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

2.5.4. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются по приказу руководителя учреждения и указываются в трудовом договоре.

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

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

2.5.7. Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным Департаментом образования и науки Курганской области с руководителем.

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

2.5.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера (Раздел 3 Положения).

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

2.5.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера (Раздел 4 Положения).

2.5.12. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера предельными размерами не ограничивается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и при наличии оснований для их выплаты.

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.3. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
- Выплаты за работу в ночное время;
- Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Выплаты за сверхурочную работу;
- Выплаты за совмещение профессий;
- Выплаты за расширение зоны обслуживания;
- Выплаты за увеличение объема работ;
- Выплаты за исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном выражении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

3.5. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	Повар	0,05
2	Шеф-повар	0,05

3.6. Размер выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент) составляет 15% (коэффициент 0,15) к общей сумме начисленной заработной платы.

3.7. Размер повышения оплаты за работу в ночное время составляет 35% (коэффициент 0,35) от оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 до 6-00 часов. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Работникам, получающим должностной оклад – в размере одинарной часовой ставки (части базового (должностного) оклада) за каждый час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- Работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее двойной часовой ставки (части базового (должностного) оклада) за каждый час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы и может составлять до 100% (коэффициент 1,0) от базового (должностного) оклада.

3.11. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении им зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и может составлять до 100% (коэффициент 1,0) от базового (должностного) оклада;

3.12. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (за исключением педагогических работников) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и может составлять до 100% (коэффициент 1,0) от базового (должностного) оклада. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.13. Условия, размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливается руководителем учреждения.

3.14. Размер выплат конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования работников к улучшению производственных и экономических результатов деятельности, а также в целях закрепления в школе-интернате высококвалифицированных кадров, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- успешного и добросовестного исполнения работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.3. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- постоянно действующие выплаты за дополнительно возложенные обязанности;
- стимулирующие выплаты за качественные показатели труда.

4.4. Постоянно действующие компенсационные выплаты за дополнительно возложенные обязанности устанавливаются приказом руководителя на весь календарный или учебный год. К ним относятся:

- компенсационная выплата за сложность и напряженность труда;

- компенсационная выплата за руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах;
- компенсационная выплата за ведение внеклассной работы;
- компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя;
- компенсационная выплата за проверку тетрадей;
- компенсационная выплата за заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком;
- компенсационная выплата за участие в работе ПМПК;
- компенсационная выплата за материальную ответственность (воспитателям).

Размер постоянно действующих компенсационных выплат за дополнительно возложенные обязанности:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За сложность и напряженность труда	до 1,0
2	За руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах	до 0,20
3	За ведение внеклассной работы	до 0,5
4	За заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком	до 0,20
5	За участие в работе ПМПК	до 0,1
6	За материальную ответственность (воспитателям)	до 0,20
7	За выполнение функций классного руководителя	100 руб за каждого воспитанника
8	За проверку тетрадей: <ul style="list-style-type: none"> • русский язык • математика, начальные классы 	0,15 0,10

Педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя, ежемесячно с 01 сентября 2020 г. производится начисление денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

4.5. Стимулирующие выплаты за качественные показатели труда включают:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- выплаты за сложность и напряженность труда;

4.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда включают в себя:

№ п/п	Наименование выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За интенсивность и напряженность работы (в т.ч. связанной с большим разнообразием развивающих программ)	до 1,0
2	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и целевых программ Курганской области	до 1,0
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 1,0
4	За активную работу по привлечению дополнительных источников поступления денежных и материальных средств (благотворительность физических и юридических лиц)	до 1,0
5	За участие в общешкольных, районных, областных, всероссийских мероприятиях	до 1,0
6	За оформление тематических выставок	до 0,15
7	За пропаганду чтения, как формы культурного досуга воспитанников	до 0,10

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются приказом руководителя учреждения сроком на 1 год.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ включают в себя:

№ п/п	Наименование выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За снижение заболеваемости среди воспитанников	до 1,0
2	За соблюдение норм техники безопасности (ТБ) противопожарной безопасности (ППБ)	до 1,0
3	За безаварийную работу и отсутствие ДТП	до 1,0
4	За образцовую сохранность зданий, сооружений, оборудования, инвентаря	до 1,0
5	За высокую исполнительскую дисциплину	до 1,0
6	За новаторство в педагогической деятельности, использование передового опыта	до 1,0
7	За достижение высоких показателей деятельности	до 1,0
8	За образцовое выполнение функциональных обязанностей	до 1,0
9	За освоение новых программ, технологий	до 1,0

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения сроком до 1года.

4.8. Единовременные выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться по решению комиссии по оценке качества труда и установления выплат стимулирующего характера либо на основании решения руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном выражении (коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) так и в абсолютном размере.

4.10. Общий размер выплат стимулирующего характера предельными рамками не ограничивается.

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

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки РФ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004г. №84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Курганской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями («День защитника Отечества», «8 Марта», «Новый год»)
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65лет со дня рождения)
- при увольнении работника в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка к учебному году, устранение последствий аварий, подготовка и проведение региональных, районных мероприятий социально-культурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, активное участие в текущем ремонте помещений и т.д.).

При премировании по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- укрепление материально-технической базы учреждения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении особо важных и ответственных работ, мероприятий.

4.12. Премияльные выплаты устанавливаются следующим образом:

- руководителю учреждения – по приказу Департамента образования и науки Курганской области;
 - руководителям структурных подразделений (зам.директора по УВР, зам.директора по ВР, главный бухгалтер, шеф-повар) – руководителем учреждения;
 - работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.
- 4.13. Премия может быть выплачена в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), либо части тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), либо в абсолютном размере.

5. Критерии оценки качества труда

Критерии оценки деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по учебной работе являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- результативность учебной деятельности;
- эффективность управленческой деятельности;
- профессиональные достижения учителей;
- позитивная динамика инновационной деятельности;
- признание высоких профессиональных достижений заместителя директора по УВР;
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией;
- сохранение здоровья учащихся;
- управление учебным процессом.

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	до 3
2	Эффективная организация методической работы в школе	до 3
3	Результативная реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних. Отсутствие самовольных уходов, правонарушений во время учебного процесса	до 2
4	Формирование позитивного имиджа школы-интерната в местном сообществе (через СМИ, в работе с обучающимися и их родителями (законными представителями), общественностью	до 2
5	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	до 3
6	Выполнение плана внутришкольного контроля в полном объеме	до 3
7	Достижение высокой результативности внеурочной деятельности, участия обучающихся в творческих конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях и др.	до 3
8	Эффективная организация управленческой деятельности, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3
9	Отсутствие фактов детского травматизма во время образовательного процесса	до 2
10	Снижение, отсутствие увеличения числа правонарушений несовершеннолетних.	до 2
11	Высокий уровень выполнения участниками образовательного процесса правил и норм комплексной безопасности в школе и охраны труда	до 2
12	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся	до 3
13	Своевременная и качественная подготовка материалов, находящихся в данной компетенции, для регулярного обновления официального сайта школы в сети Интернет	до 2
14	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации, высокий уровень ведения необходимой ежедневной документации	до 3
15	Эффективная организация соблюдения СанПиН участниками учебного процесса	до 3

16	Результативное выполнение важных поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	до 3
17	Отсутствие нарушений трудового законодательства, высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 3
18	Своевременное и точное выполнение распоряжений директора	до 2
19	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки деятельности заместителя директора по воспитательной работе.

Основаниями для выплат стимулирующего характера заместителю директора по воспитательной работе являются показатели эффективности деятельности с учетом целевых показателей учреждения:

Критерии эффективности деятельности:

- результативность воспитательной деятельности;
- эффективность управленческой деятельности;
- профессиональные достижения воспитателей;
- позитивная динамика инновационной деятельности;
- признание высоких профессиональных достижений заместителя директора по ВР;
- исполнительская дисциплина и качество работы с документацией;
- сохранение здоровья учащихся;
- управление воспитательным процессом.

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	до 3
2	Эффективная деятельность совета профилактики.	до 2
3	Результативная реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних. Отсутствие самовольных уходов, правонарушений несовершеннолетних во время воспитательного процесса.	до 3
4	Формирование позитивного имиджа школы-интерната в местном сообществе (через СМИ, в работе с обучающимися и их родителями (законными представителями), общественностью	до 2
5	Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС.	до 3
6	Достижение высокой результативности внеурочной деятельности, участия обучающихся в творческих конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях и др. Эффективная реализация программ дополнительного образования на базе ОУ.	до 3
7	Своевременная и качественная организация межведомственного взаимодействия школы-интерната с организациями и учреждениями в границах воспитательного процесса	до 3
8	Выполнение плана внутришкольного контроля в полном объеме	до 3
9	Эффективная организация соблюдения СанПиН участниками воспитательного процесса	до 3
10	Результативное выполнение важных поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	до 2
11	Эффективная организация управленческой деятельности, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3
12	Своевременная и качественная подготовка материалов, находящихся в данной компетенции, для регулярного обновления официального сайта школы в сети Интернет	до 3
13	Отсутствие фактов детского травматизма во время воспитательного процесса	до 2
14	Снижение, отсутствие увеличения числа правонарушений несовершеннолетних.	до 2
15	Высокий уровень выполнения участниками воспитательного процесса правил и норм комплексной безопасности в школе и охраны труда	до 2
16	Отсутствие нарушений трудового законодательства, высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 3

17	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации, высокий уровень ведения необходимой ежедневной документации	до 4
18	Своевременное и точное выполнение распоряжений администрации	до 2
19	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонт, уборка территории и т.д.)	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера

№ п/п	Критерии:	Баллы
1	Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины	до 5
2	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов и отсутствие ошибок в ведении бухгалтерского учета	до 5
3	Своевременный контроль над экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	до 5
4	Качественный анализ использования доведенных бюджетных ассигнований по видам расходов в соответствии со сметой расходов и лимитами БО	до 5
5	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при наличии 100% финансирования из бюджета)	до 5
6	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности (либо наличие Решений суда и активная работа по снижению суммы задолженности)	до 5
7	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	до 5
8	Своевременное и качественное представление отчетности	до 5
9	Отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по утвержденным формам с соблюдением сроков запросов	до 5
10	Эффективная организация бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности	до 5
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда учителя

№ п/п	Критерии	Баллы
Трудовая исполнительская дисциплина:		
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации письменных и устных)	до 2
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации	до 2
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 2
4	Изучение материалов, расположенных в информационных блоках без дополнительного напоминания руководящего лица (расписание, график работы, объявления и т.д.).	до 1
5	Соблюдение этических норм поведения в школе, соответствующих социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 1
Педагогическая деятельность:		
1	Наличие поурочного плана на каждом уроке, кружке, факультативе.	до 3
2	Организация систематического контроля и учёта ЗУН обучающихся.	до 3
3	Положительная динамика качества обучения	до 2
4	Использование активных форм обучения, современных педагогических технологий и идей.	до 2
5	Результативность внеурочной деятельности по предмету (охват обучающихся мероприятиями, количество мероприятий).	до 2
6	Ведение своей страницы на официальном сайте школы (не реже 1 раза в полугодие)	до 2
Интенсивность труда:		
1	Взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий.	до 2
2	Чёткая организация дежурства по школе, поддержание дисциплины, чистоты и	до 2

	правопорядка в период дежурства.	
3	Разработка учебных авторских программ, разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе	до 3
4	Дополнительная индивидуальная работа с обучающимися	до 2
Повышение педагогического мастерства:		
1	Самообразование (наличие плана и его реализация).	до 2
2	Использование портфолио как формы самоанализа.	до 2
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей учителя:		
1	Оформление учебного кабинета	до 1
2	Активное участие в общественной жизни школы (члены ПК, ведение протоколов педсовета, работа по озеленению школы, оформление школы, наставничество и т.д.)	до 1
3	Тесное взаимодействие со специалистами	до 2
4	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
Работа с обучающимися:		
1	Эффективность работы с обучающимися «группы риска» (отсутствие необоснованных пропусков, вовлечение во внеурочную занятость, посещение на дому и т.д.)	до 2
2	Отсутствие травм обучающихся во время учебного процесса.	до 1
3	Участие в мероприятиях различных уровней.	до 2
4	Отсутствие нарушений правил ОТ, ведение необходимой документации в соответствии с требованиями.	до 1
5	Систематическая работа с родителями (законными представителями).	до 2
6	Поддержание благоприятного психологического климата в детском коллективе	до 1
	Итого	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы
Трудовая исполнительская дисциплина:		
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации письменных и устных). Учет производственной необходимости учреждения.	до 2
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации, качественное планирование работы	до 2
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 1
4	Изучение материалов, расположенных в информационных блоках без дополнительного напоминания руководящего лица (график работы, объявления и т.д.).	до 1
5	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
Педагогическая деятельность:		
1	Наличие плана работы на каждую смену.	до 2
2	Организация систематического контроля и учёта ЖУН воспитанников. Работа по привитию ЖУН	до 3
3	Использование в системе ИКТ, инновационных методик.	до 2
4	Результативность воспитательной деятельности (охват обучающихся мероприятиями, количество мероприятий).	до 3
Интенсивность труда:		
1	Взаимопосещение воспитательных мероприятий, посещение уроков.	до 1
2	Чёткая организация дежурства по школе, поддержание дисциплины, чистоты и правопорядка в период дежурства.	до 2
3	Выполнение норм СанПиН в жилых комнатах	до 2
Повышение педагогического мастерства:		
1	Самообразование (наличие плана и его реализация).	до 2

2	Использование портфолио как формы самоанализа.	до 2
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей воспитателя:		
1	Оформление помещений отряда, сохранность оборудования и инвентаря	до 2
2	Активное участие в общественной жизни школы (члены ПК, ведение протоколов педсовета, работа по озеленению школы, оформление школы, наставничество и т.д.)	до 1
3	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
Работа с обучающимися:		
1	Эффективность работы с обучающимися «группы риска» (отсутствие необоснованных пропусков, вовлечение во внеурочную занятость, организация досуга и т.д.)	до 2
2	Отсутствие травм обучающихся во время воспитательного процесса; снижение, отсутствие увеличения числа правонарушений несовершеннолетних.	до 2
3	Отсутствие нарушений правил ОТ, ведение необходимой документации в соответствии с требованиями.	до 1
4	Систематическая работа с родителями (законными представителями).	до 2
5	Применение здоровьесберегающих технологий	до 2
	Итого	до 40

Критерии оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Баллы
Трудовая исполнительская дисциплина:		
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации письменных и устных)	до 2
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации	до 2
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 2
4	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
Педагогическая деятельность:		
1	Использование современных образовательных технологий	до 2
2	Взаимодействие со специалистами	до 2
3	Большой охват обучающихся во внеурочной деятельности.	до 2
Интенсивность труда:		
1	Качественное выполнение должностных обязанностей.	до 3
2	Выполнение дополнительного объёма работы	до 3
Повышение педагогического мастерства:		
1	Самообразование (наличие плана и его реализация).	до 2
2	Использование портфолио как формы самоанализа.	до 2
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей музыкального руководителя:		
1	Оформление учебного кабинета	до 2
2	Активное участие в общественной жизни школы	до 3
Работа с обучающимися:		
1	Эффективность работы с обучающимися «группы риска»	до 2
2	Отсутствие травм обучающихся во внеклассной деятельности.	до 3
3	Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях различных уровней.	до 3
4	Отсутствие нарушений правил ОТ, ведение необходимой документации в соответствии с требованиями.	до 3
	Итого:	до 40

Критерии оценки качества и эффективности труда педагога-организатора

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации письменных и устных)	до 2
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации	до 3
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 2
4	Своевременная и качественная подготовка материалов, находящихся в данной компетенции, для регулярного обновления официального сайта школы в сети Интернет	до 3
5	Большой охват обучающихся во внеурочной деятельности, организация досуга детей всех возрастов, результативность работы с детьми, включенность детей «группы риска» в социально активную деятельность	до 2
6	Организация системы мероприятий, направленных на сохранение здоровья воспитанников	до 2
7	Тесное взаимодействие со специалистами: учителями, воспитателями, педагогом-психологом, учителем-логопедом и др.	до 2
8	Использование современных образовательных технологий, развитие педагогического творчества, распространение педагогического опыта, наставничество	до 2
9	Качественная подготовка и участие обучающихся во внутришкольных мероприятиях, районных и областных конкурсах.	до 4
10	Самообразование (наличие плана и его реализация)	до 2
11	Оформление кабинета педагога-организатора и актового зала	до 2
12	Организация работы ученического самоуправления	до 4
13	Отсутствие травм воспитанников во внеклассной деятельности.	до 2
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей и обучающихся	до 2
15	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
16	Активное участие в общественной жизни школы	до 2
17	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
	Итого:	до 40

Критерии оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации: письменных и устных).	до 2
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации	до 2
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 2
4	Высокий процент охвата обучающихся внеурочной деятельностью.	до 2
5	Отсутствие детского травматизма во время занятий	до 2
6	Наличие программы дополнительного образования	до 2
7	Тесное взаимодействие со специалистами: учителями, воспитателями, педагогом-психологом, учителем-логопедом и др.	до 2
8	Использование современных образовательных технологий, компьютерных программ в коррекционно-развивающей деятельности	до 2
9	Активное участие в общественной жизни школы, участие в культурно-массовых мероприятиях	до 2
10	Самообразование (наличие плана и его реализация)	до 2
11	Развитие творческой деятельности обучающихся	до 2

12	Организация досуга детей всех возрастов, результативность работы с детьми, включенность детей «группы риска» в социально активную деятельность	до 2
13	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей и обучающихся	до 2
15	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 30

**Критерии оценки качества и эффективности труда
социального педагога**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации: письменных и устных).	до 3
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации	до 2
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 1
4	Самообразование, наличие плана и его реализация	до 2
5	Эффективная организация и проведение школьных мероприятий по социально-педагогическому сопровождению обучающихся (проведение бесед, мероприятий, организация экскурсии по социализации обучающихся)	до 3
5	Эффективная организация работы с семьями, состоящими на различных видах учета (СОП, ПДН, КДН и т.д.)	до 4
6	Организация реабилитационной работы с детьми-инвалидами	до 3
7	Тесное взаимодействие со специалистами: учителями, воспитателями, педагогом-психологом, учителем-логопедом и др.	до 2
8	Своевременная и качественная подготовка материалов, находящихся в данной компетенции, для регулярного обновления официального сайта школы в сети Интернет	до 2
9	Активное участие в подготовке выпускников к самостоятельной жизни, при необходимости их постинтернатное сопровождение, сбор катанестических данных	до 3
10	Координация работы по профилактике правонарушений, преступности, бродяжничества среди обучающихся, тесная взаимосвязь с правоохранительными органами, КДН и другими заинтересованными организациями	до 2
11	Организация работы по сохранению контингента обучающихся, по розыску и возвращению в школу самовольно ушедших детей; снижение, отсутствие увеличения числа правонарушений несовершеннолетних.	до 2
12	Организация надлежащего оформления, ведения и хранения личных дел обучающихся	до 2
13	Эффективная работа с семьями обучающихся: профилактика социального сиротства, пропусков уроков без уважительной причины, контроль внешнего вида детей. Активное участие в работе службы сопровождения замещающих семей	до 2
14	Организация межведомственного взаимодействия	до 2
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей и обучающихся	до 2
16	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
17	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	
	Итого:	до 40

**Критерии оценки качества и эффективности труда
педагога-психолога**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации: письменных и устных).	до 2
2	Своевременное и качественное ведение и предоставление аналитической, диагностической и отчетно-статистической информации	до 4
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 2
4	Своевременная и качественная подготовка материалов, находящихся в данной компетенции, для регулярного обновления официального сайта школы в сети Интернет	до 2
5	Высокая результативность проведения групповых и индивидуальных занятий с обучающимися по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций	до 3
6	Проведение активной работы по профилактике вредных привычек и правонарушений обучающихся	до 3
7	Проведение консультаций для педагогических работников, родителей	до 2
8	Активное участие в работе службы сопровождения замещающих семей	до 4
9	Активное участие в подготовке выпускников к самостоятельной жизни и при необходимости их постинтернатное сопровождение	до 3
10	Организация реабилитационной работы с детьми-инвалидами	до 2
11	Использование в работе новых технологий, инновационных методов	до 2
12	Качественное проведение психологической диагностики	до 5
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей и обучающихся	до 2
14	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
15	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
	Итого:	до 40

Критерии оценки качества и эффективности труда инструктора по труду

№ п/п	Критерии	Баллы
Трудовая исполнительская дисциплина:		
1	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений администрации письменных и устных)	до 2
2	Своевременность и качество предоставляемой для отчётности документации.	до 2
3	Постоянное посещение и участие в работе совещаний, заседаний, семинаров, педсоветов, планёрок, МО и т.п.	до 3
5	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
Педагогическая деятельность:		
1	Ежедневное заполнение журнала работы с обучающимися	до 2
2	Проведение профориентационной работы с обучающимися	до 2
3	Качественная организация общественно полезного труда.	до 2
4	Бережное и рациональное использование материалов и инструментов.	до 2
5	Самостоятельное планирование работы на каждый день, четверть.	до 1
6.	Предоставление письменного отчёта за каждую четверть и год.	до 1
Интенсивность труда:		
1	Чёткая организация дежурства по школе, поддержание дисциплины, чистоты и правопорядка в период дежурства.	до 2
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей инструктора по труду:		
1	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных	до 2

	обязанностей	
2	Активное участие в общественной жизни школы	до 1
Работа с воспитанниками:		
1	Эффективность работы с обучающимися «группы риска»	до 1
2	Отсутствие травм у обучающихся во время учебного процесса.	до 2
3	Участие в мероприятиях различных уровней.	до 2
4	Отсутствие нарушений правил ОТ, ведение необходимой документации в соответствии с требованиями.	до 1
	Итого:	до 30

Критерии оценки качества и эффективности труда бухгалтера по расчетам с сотрудниками, учету ОС и МЗ

№ п/п	Критерии:	Баллы
1	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов и отсутствие грубых ошибок в ведении бухгалтерского учета (начисление з/платы, налогов, учет ОС и МЗ)	до 5
2	Проведение своевременного контроля над экономным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы, своевременностью оприходования ОС и МЗ	до 5
3	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков	до 2
4	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	до 5
5	Своевременное и качественное представление отчетной информации (бухгалтерской, статистической) и отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по утвержденным формам с соблюдением сроков запросов	до 5
6	Своевременность обработки больничных листов и предоставления их в ФСС РФ	до 2
7	Своевременное перечисление з/платы на карты сотрудников и передача реестров заработной платы в Сбербанк	до 2
8	Качественный контроль над исполнением договоров, заключенных на поставку ОС, МЗ	до 5
9	Высокое качество подготовки и передача данных персонифицированного учета в ПФ РФ, ИФНС РФ (страховые взносы, НДФЛ)	до 5
10	Контроль над исполнением плановых показателей по средней заработной плате педагогических и медицинских работников	до 5
11	Отсутствие грубых замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	до 5
12	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 4
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда ведущего бухгалтера (учет продуктов питания, касса)

№ п/п	Критерии:	Баллы
1	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов и отсутствие ошибок в ведении бухгалтерского учета (касса, учет МЗ)	до 5
2	Проведение своевременного контроля над экономным использованием материальных, и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы, своевременностью оприходования МЗ	до 5
3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности в части поставки МЗ (при наличии 100% финансирования из бюджета)	до 5
4	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	до 5

5	Своевременное и качественное предоставление отчетности и отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по утвержденным формам с соблюдением сроков запросов	до 5
6	Качественный контроль над исполнением договоров, заключенных на поставку продуктов питания	до 5
7	Контроль над соблюдением технологических нормативов рецептур блюд с ежедневным присутствием на закладке продуктов питания в котел	до 5
8	Качественное и своевременное выполнение распоряжений директора и главного бухгалтера	до 5
9	Отсутствие грубых замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	до 5
10	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 5
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда бухгалтера с исполнением функций контрактного управляющего

№ п/п	Критерии:	Баллы
1	Соблюдение финансовой дисциплины (четкое соблюдение установленных предписаний и порядка распределения и использования денежных средств)	до 5
2	Разработка и размещение плана закупок, плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки, своевременное внесение изменений в них, контроль над реализацией плана-графика	до 5
3	Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения в пределах ЛБО	до 5
4	Качественная подготовка документации для проведения аукционов, запросов котировок, проведение процедур размещения заказов, внесение своевременной информации о заключенных контрактах, их расторжении, исполнении в РИС, ЕИС	до 5
5	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	до 5
6	Своевременное и качественное предоставление отчетности и отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по утвержденным формам с соблюдением сроков запросов	до 5
7	Качественный контроль над исполнением договоров, заключенных на поставку товаров, работ, услуг	до 5
8	Отсутствие замечаний контролирующих органов в сфере закупок товаров, работ, услуг	до 5
9	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 5
10	Качественное и своевременное выполнение распоряжений директора и главного бухгалтера	до 5
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	до 6
2	Наличие актуального годового плана работы, качественное выполнение объема работы в соответствии с планом реализации на месяц	до 7
3	Качественная организация тематических выставок в соответствии с планом работы школы и планом работы библиотеки	до 5
4	Результативное проведение внеурочной педагогической деятельности (библиотечные уроки, конкурсы, школьные мероприятия)	до 7
5	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда	до 5
6	Наличие скорректированного банка данных о недостающей учебной литературе, эффективное планирование фонда учебных пособий согласно	до 3

	Федеральному перечню	
7	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	до 3
8	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и педагогов на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 3
9	Отсутствие замечаний по исполнительской и трудовой дисциплине	до 2
10	Качественная подготовка материалов для обновления страницы библиотеки на официальном сайте школы-интерната	до 5
11	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
12	Соблюдение этических норм поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие социальному положению педагога, Кодексу профессиональной этики и поведения работников	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда медицинского работника

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Отсутствие замечаний по исполнительской и трудовой дисциплине. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, администрации по исполнению должностных обязанностей.	до 2
2	Высокий уровень проведения диспансеризации воспитанников, своевременное и полное выполнение рекомендаций	до 4
3	Организация оздоровительной и лечебной работы с воспитанниками на должном уровне. Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	до 4
4	Ведение необходимой документации на должном уровне	до 3
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности	до 2
6	Исполнение приказов и распоряжений администрации (письменных и устных). Учет производственной необходимости учреждения.	до 4
7	Своевременное и полное предоставление отчетности в вышестоящие инстанции	до 3
8	Надлежащая организация работы по реализации ИПР детей-инвалидов	до 2
9	Организация питания обучающихся в соответствии с СанПиН.	до 4
10	Обеспечение контроля за качеством питания воспитанников	до 2
11	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и пропаганды здорового образа жизни.	до 2
12	Осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, педагогов по выполнению требований СанПиН	до 4
13	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
10	Качественная подготовка материалов для обновления страницы медицинской службы на официальном сайте школы-интерната	до 2
	Итого:	до 40

Критерии оценки качества и эффективности труда шеф-повара

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Контроль над сохранностью и исправностью оборудования, инвентаря и инженерных коммуникаций.	до 5
2	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и воспитанников	до 3
3	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд.	до 10

4	Своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	до 5
5	Строгий и постоянный контроль за содержанием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам внутреннего и внешнего контроля)	до 5
6	Содержание рабочего места, специальной одежды в надлежащем санитарном состоянии.	до 5
7	Своевременное ведение документации.	до 5
8	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	до 5
9	Отсутствие замечаний по исполнительской и трудовой дисциплине	до 5
10	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда заведующего складом

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	до 8
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	до 5
3	Своевременное и качественное оформление, учет, хранение, движение документов	до 5
4	Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи	до 10
5	Эффективность исполнения управленческих решений.	до 10
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5
7	Отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	до 5
8	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии	баллы
1	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения в соответствии с 44-ФЗ, правильность оформления технического задания и контрактных отношений	до 2
2	Соответствие условий осуществления образовательного процесса в школе-интернате санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН)	до 3
3	Организация и эффективное проведение мероприятий по экономии всех потребляемых ресурсов	до 2
4	Учет, контроль над экономным расходом тепловой, электрической энергии, воды, анализ их потребления	до 5
5	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	до 2
6	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	до 5
7	Своевременное и качественное устранений нарушений в хозяйственной деятельности	до 2
8	Бесперебойная организация деятельности обслуживающего персонала, отсутствие обоснованных жалоб на деятельность обслуживающего персонала	до 2
9	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	до 2
10	Составление дефектных ведомостей, качественное и своевременное составление заявок, смет и ходатайств и других необходимых документов	до 5

11	Своевременная и качественная подготовка отчетных материалов	до 5
12	Наличие плана приобретения и обновления имущества и его эффективное выполнение	до 3
13	Контроль над своевременным и качественным исполнением заявок на ремонтные работы	до 4
14	Надлежащее исполнение правил внутреннего трудового распорядка	до 3
15	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
16	Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности в учреждении	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда секретаря-машинистки

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	до 5
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций, необоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения	до 5
3.	Высокое качество подготовки, оформления документов, оптимизация документооборота	до 5
4.	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек и личных дел сотрудников, подсчет трудового стажа	до 5
5.	Своевременное и грамотное заполнение эффективных контрактов с сотрудниками	до 5
6	Своевременное и качественное оформление приема, перевода и увольнения сотрудников и представление документов для начисления заработной платы в бухгалтерию	до 5
7	Качественное ведение воинского учета	до 5
8	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности и отсутствие замечаний в части предоставления достоверной информации по утвержденным формам с соблюдением сроков запросов	до 8
10	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда инженера по охране труда

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Своевременная разработка локальных актов по охране труда с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов	до 5
2	Выполнение ежемесячных планов, разработанных в соответствии с должностной инструкцией	до 5
3	Своевременное проведение обучения и инструктажей по охране труда, технике безопасности согласно утвержденному графику.	до 5
4	Обеспечение безопасного использования оборудования	до 5
5	Своевременное и качественное проведение расследований несчастных случаев и своевременная сдача материалов в ФСС	до 5
6	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений, четкое ведение номенклатуры дел по ОТ	до 8
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам комплексной безопасности (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	до 5
8	Своевременное и качественное представление отчетности и отсутствие замечаний в части представленной отчетности	до 5
9	Отсутствие предписаний по состоянию охраны труда, техники безопасности и	до 5

	противопожарной безопасности в колледже, по соблюдению санитарно-гигиенических норм	
10	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда повара

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и воспитанников	до 5
2	Строгое соблюдение норм закладки продуктов, соблюдение технологии приготовления блюд.	до 10
3	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	до 8
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, администрации	до 5
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности	до 10
6	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам внутреннего и внешнего контроля)	до 5
7	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине	до 5
8	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда кухонного рабочего

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам внутреннего и внешнего контроля)	до 8
2	Качественное содержание помещения пищеблока в соответствии всем требованиям СанПиН.	до 25
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, администрации	до 5
4	Строгое соблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности	до 5
5	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине	до 5
6	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда вахтёра

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обязательные приём-сдача смены без замечаний	до 5
2.	Качественное ведение журнала выдачи и принятия ключей от кабинетов под роспись сотрудникам учреждения.	до 5
3	Своевременное и адекватное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, принятие необходимых мер по их локализации. Выполнение требований комплексной безопасности	до 10
4	Своевременное оповещение администрации и соответствующих органов о происходящих ЧП.	до 8
5	Четкое исполнение инструкции по эксплуатации вверенного оборудования: охранно-пожарной сигнализации с видеонаблюдением; тревожной сигнализации	до 5

6	Отсутствие в здании и на территории посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы), ведение журнала учета посетителей учреждения.	до 5
7	Высокий уровень исполнения распоряжений руководства школы	до 5
8	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине	до 5
9	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда младшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обязательные приём-сдача смены без замечаний	до 5
2.	Способность правильно ориентироваться в экстремальных ситуациях (самовольный уход детей, отключение света, задымление, появлении посторонних лиц и т.д.) и принятие необходимых мер по устранению нештатных и чрезвычайных ситуаций	до 10
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	до 5
4	Своевременное оповещение администрации и соответствующих органов о происходящих ЧП.	до 5
5	Четкое исполнение инструкции по эксплуатации вверенного оборудования: охранно-пожарной сигнализации с видеонаблюдением; тревожной сигнализации	до 5
6	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при уборке служебных помещений и мест общественного пользования, противопожарной и электробезопасности, правил охраны труда и правил антитеррористической безопасности	до 5
7	Сохранность имущества на закрепленной территории	до 3
8	Отсутствие замечаний по трудовой и исполнительской дисциплине	до 5
9	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
10	Абсолютное выполнение обязанностей по сохранению жизни и здоровья обучающихся, их комфортному пребыванию в учреждении	до 5
	Итого	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда сторожа

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов сотрудников ЧОП и оповещение администрации	до 5
2.	Обязательные приём-сдача смены. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	до 5
3.	Участие в уборке с территории школы мусора, снега.	до 5
4	Соблюдение правил охраны труда, пожарной и электробезопасности, правил антитеррористической безопасности	до 5
5	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и принятие адекватных мер. Отсутствие в здании и на территории посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением или вызовом соответствующих служб.	до 10
6	Обход зданий изнутри и снаружи не реже каждые 2х часов с обязательной	до 8

	фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтёра Сохранность имущества на закрепленной территории	
7	Тесное взаимодействие с младшими воспитателями по решению производственных вопросов	до 5
8	Четкое исполнение инструкции по эксплуатации вверенного оборудования: охранно-пожарной сигнализации с видеонаблюдением; тревожной сигнализации	до 5
9	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда уборщика служебных и производственных помещений

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при уборке служебных помещений и мест общественного пользования, противопожарной безопасности.	до 10
2.	Обязательный возврат полученных ранее ключей от всех помещений на вахту	до 5
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	до 5
4	Содержание в чистоте сантехнического оборудования, кранов, зеркал, стен, подоконников и радиаторов, горшков с цветами.	до 5
6	Наличие маркировки инвентаря.	до 5
7	Приготовление необходимых моющих и дезинфицирующих растворов с соблюдением правил безопасности	до 5
8	Качество проведения повседневной и ежедневной генеральной уборки помещений, обеспечение постоянного образцового санитарного состояния закрепленного участка.	до 5
9	Своевременное и точное выполнение распоряжений администрации	до 5
10	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонт, уборка территории и т.д.)	до 2
	Итого	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда водителя

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Своевременное прохождение технического осмотра автотранспортных средств, проведение технического обслуживания автомобилей, не требующего специальных условий.	до 5
2.	Отсутствие нарушений эксплуатации автотранспорта, своевременный уход за закреплённой техникой, отсутствие протоколов ГИБДД, нарушений ПДД, отсутствие ДТП	до 10
3.	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение должностных инструкций	до 5
4.	Соблюдение правил школьных перевозок	до 8
5.	Соблюдения правил охраны труда, пожарной и электробезопасности.	до 8
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, администрации	до 5
7.	Поддержание порядка на рабочем месте, в закрепленных автомобилях и прилегающей к гаражам территории	до 5
8	Своевременное и точное выполнение распоряжений администрации	до 2
9	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонт, уборка территории и т.д.)	до 2

Итого:	до 50
--------	-------

Критерии оценки качества и эффективности труда рабочего по стирке и ремонту спец. одежды (белья)

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение графика стирки	до 5
2.	Правильное приготовление моющих и дезинфицирующих средств, знание и соблюдение технологии стирки изделий из различных материалов	до 10
3.	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	до 5
4.	Знание и соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования и обеспечение его исправности	до 5
5.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПин, обеспечение в помещении прачечной постоянного санитарного порядка и противопожарной безопасности, условий сохранности оборудования, находящегося в прачечной, соблюдение требований санитарии	до 10
6.	Соблюдение правил безопасности труда, отсутствие несчастных случаев	до 5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки белья	до 5
8.	Своевременное и точное выполнение распоряжений администрации	до 3
9.	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонт, уборка территории и т.д.)	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Выполнение функциональных обязанностей в полном объеме и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Проявление разумной инициативы.	до 5
2.	Участие в текущем ремонте школы	до 5
3.	Обеспечение бесперебойной работы технических сооружений (трубопроводов, кранов и др.) и оборудования	до 10
4.	Соблюдение правил безопасности труда и пожарной и электробезопасности	до 5
5.	Своевременное выполнение ремонтных работ в служебных помещениях по письменным заявкам сотрудников и отсутствие обоснованных жалоб на качество проведенного ремонта оборудования и инвентаря.	до 8
6.	Ответственное отношение к сохранности инструментария	до 5
7.	Своевременное и точное выполнение распоряжений администрации	до 5
8.	Качественное выполнение мероприятий связанных с экономией энергоресурсов	до 5
9.	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонт, уборка территории и т.д.)	до 2
	Итого:	до 50

Критерии оценки качества труда программиста

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обеспечение эффективной работы сайта школы-интерната, своевременное его обновление	до 10
2.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда	до 5
3.	Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка	до 10

	технического состояния оборудования и своевременное и качественное устранение обнаруженных неполадок	
4	Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств	до 5
5	Организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры, с которыми заключены договоры о техническом обслуживании	до 5
6	Своевременная организация консультаций для обучающихся и педагогов школы-интерната по работе с программным обеспечением	до 5
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	до 5
8	Своевременное и точное выполнение распоряжений администрации	до 3
9	Выполнение особо важных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей (ремонт, уборка территории и т.д.)	до 2
	Итого:	до 50

Порядок определения стоимости 1 балла по результатам оценки качества труда работников:

- Стоимость 1 балла педагогических работников определяется ежемесячно на заседании комиссии по оценке качества труда и рассчитывается следующим образом:

<p>ФОТ педагогических работников, исходя из средней з/платы, установленной Правительством Курганской области для педагогических работников, на момент начисления з/пл</p>	минус	<p>Вся начисленная з/плата педагогических работников за отработанный месяц (нагрузка за часы + выплаты компенсационного характера + постоянно действующие выплаты стимулирующего характера + премия) без выплат стимулирующего характера за качество труда, оцениваемых комиссией</p>	/	<p>Общее количество баллов согласно Протоколу заседания комиссии по оценке качества труда за отработанный месяц</p>
---	-------	---	---	---

- Стоимость 1 балла для других категорий сотрудников:
1 балл = 1% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада) соответствующего сотрудника.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5.2. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным органом.

7. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Вопросы, связанные с установлением выплат компенсационного и стимулирующего характера на основе настоящего Положения, решаются администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом).

6.2. Настоящее Положение утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом).

6.3. Общественный контроль над соблюдением порядка установления доплат и надбавок, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат»

Соглашение по охране труда на 2022 год

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат» (ГБОУ «Шумихинская школа-интернат») (далее – учреждение) в лице и.о.директора Тхор Ольги Николаевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и профсоюзной организации ГБОУ «Шумихинская школа-интернат» (далее – Профсоюз), в лице председателя Мордвицовой Людмилы Николаевны, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предметом настоящего Соглашения являются договоренности Сторон социального партнерства по осуществлению мероприятий (работ) по улучшению условий труда в соответствии с настоящим плановым распределением:

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия				Источник финансирования (бюджетные, внебюджетные, целевые средства ФСС)
							Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда, человек		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек		
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины	
I. Организационные мероприятия по охране труда											
1	Обучение по охране труда руководителей и специалистов по соответствующим программам по охране труда обучающими организациями	директор, заместители директора, заведующий хозяйством	4	8 000 руб.	февраль	директор	4	3			Бюджетные средства

99

2	Обучение по охране труда сотрудников непосредственно самой организацией	сотрудники	64	-	май-июнь	комиссия по охране труда	64	56			Не требуется
3	Проверка теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы сотрудников	сотрудники	64	-	июль	комиссия по охране труда					
4	Проведение инструктажей по ОТ с сотрудниками школы	сотрудники	68	-	январь, август	специалист по охране труда, руководители структурных подразделений	68	59			Не требуется

II. Технические мероприятия

1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	здание	1	20 000 руб.	октябрь	инспекция по надзору за жилищным хозяйством	68	59			Бюджетные средства
2.	Использование рециркуляторов для обеззараживания воздуха в помещениях школы	здание	17	В рамках договора потребления электроэнергии	постоянно	фельдшер	68	59			Бюджетные средства

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1.	Проведение обязательных и периодических медицинских осмотров	сотрудники	68	235 000 руб.	февраль	фельдшер	68	59			Бюджетные средства
2.	Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей машинистом школы на основании лицензии о машинистской деятельности	сотрудники	2	-	ежедневно	фельдшер	2	0			Не требуется

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)


1	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки.)	шт	1	450 руб.	август	заведующий хозяйством	3	-			Бюджетные средства
2	Приобретение средств коллективной защиты рук(антисептических жидкостей для рук)	шт	50	10 000 руб.	июнь	заведующий складом	68	59			Бюджетные средства
3	Приобретение индивидуальных медицинских масок и перчаток	шт шт	1000 1000	5000 руб. 7000 руб.	июнь	заведующий складом	8	8			Бюджетные средства

V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1	Проведения Дня здоровья	шт	2		февраль, сентябрь	фельдшер, специалист по охране труда	68	59			Не требуется
2	Участие сотрудников в спортивных соревнованиях города, муниципального округа и области	шт	по планам меропр ятий	по мере необходим ости	в течение года	заместители директора	68	59			Внебюджетные средства

- Споры (разногласия), возникающие между Сторонами в связи с исполнением настоящего Соглашения, разрешаются ими путем проведения переговоров с оформлением соответствующих протоколов или иных документов, подписанных уполномоченными представителями Сторон.
- Изменения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон и оформляются дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего соглашения.
- Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение одного года.
- Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

И.о.директора ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»


/ О.Н.Гхор /

«10» января 2022 г.

Председатель профсоюзной организации


/ Мордвинова Л.Н. /

«10» января 2022 г.

Согласовано.
 Председатель ПК: Мордвинцева Л.Н.
 10.01.2022 г.

Утверждено.
 И.о. директора: Тхор О.Н.
 10.01.2022 г.

Приложение № 5

**Перечень
 профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной
 одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,
 ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»**

Пункт Приказа за Минтруда от 09.12.2014 N 997н	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
122.	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
11.	Водитель	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты (Пункт 2 Приказа Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 N 297 ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики")	1 шт. 6 пар 1 шт. 12 пар дежурные 1
170.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания <u>фильтрующее</u>	1 шт. 1 шт. дежурный 6 пар 12 пар 2 12 пар
60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u> Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. комплект до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. по поясам
32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар

102

115.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>дену, с</p> <p>в</p> <p>дену, с</p> <p>в</p>
163.	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>

**Выписка из протокола №2
общего собрания трудового коллектива
ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»**

от 23 июня 2022 г.

Всего работников организации – 68
Присутствует на собрании – 62
Всего членов профсоюза - 16

Заслушав директора Тхор О.Н., председателя ПК Мордвинцеву Л.Н. о необходимости в соответствии с приказом Департамента образования и науки Курганской области «Об итогах ревизии финансово-хозяйственной деятельности Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат» внесения изменений в Положение о доплатах и надбавках, являющегося частью коллективного договора между работниками и работодателем, собрание

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию директора и представителя трудового коллектива принять к сведению.

2. Внести изменения в Раздел 3 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»:

Пункт 3.3. читать в следующей редакции:

"Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
- Выплаты за работу в ночное время;
- Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Выплаты за сверхурочную работу;
- Выплаты за совмещение профессий;
- Выплаты за расширение зоны обслуживания;
- Выплаты за увеличение объема работ;
- Выплаты за исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- Постоянно действующие выплаты компенсационного характера за дополнительно возложенные обязанности».

Пункт 3.13 читать в следующей редакции:

«Постоянно действующие компенсационные выплаты за дополнительно возложенные обязанности устанавливаются приказом руководителя на весь

календарный или учебный год. К ним относятся:

- компенсационная выплата за сложность и напряженность труда;
- компенсационная выплата за руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах;
- компенсационная выплата за ведение внеклассной работы;
- компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя;
- компенсационная выплата за проверку тетрадей;
- компенсационная выплата за заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком;
- компенсационная выплата за участие в работе ПМПК;
- компенсационная выплата за материальную ответственность (воспитателям).

Размер постоянно действующих компенсационных выплат за дополнительно возложенные обязанности:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За сложность и напряженность труда	до 1,0
2	За руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах	до 0,20
3	За ведение внеклассной работы	до 0,5
4	За заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком	до 0,20
5	За участие в работе ПМПК	до 0,1
6	За материальную ответственность (воспитателям)	до 0,20
7	За выполнение функций классного руководителя	100 руб. за каждого воспитанника
8	За проверку тетрадей: <ul style="list-style-type: none">• русский язык• математика, начальные классы	0,15 0,10

Педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя, ежемесячно с 01 сентября 2020 г. производится начисление денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте)».

Пункт 3.14 читать в следующей редакции:

«Условия, размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливается руководителем учреждения».

Пункт 3.15 читать в следующей редакции:

«Размер выплат конкретному работнику и срок данной выплаты

устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ».

Пункт 3.16 читать в следующей редакции:

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

3. Внести изменения в раздел 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»:

Пункт 4.3 читать в следующей редакции:

«В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели труда».

Пункт 4.4 читать в следующей редакции:

«Стимулирующие выплаты за качественные показатели труда включают:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- выплаты за сложность и напряженность труда».

Пункт 4.5 читать в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда включают в себя:

№ п/п	Наименование выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За интенсивность и напряженность работы (в т.ч. связанной с большим разнообразием развивающих программ)	до 1,0
2	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и целевых программ Курганской области	до 1,0
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 1,0
4	За активную работу по привлечению дополнительных источников поступления денежных и материальных средств	до 1,0

	(благотворительность физических и юридических лиц)	
5	За участие в общешкольных, районных, областных, всероссийских мероприятиях	до 1,0
6	За оформление тематических выставок	до 0,15
7	За пропаганду чтения, как формы культурного досуга воспитанников	до 0,10

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год».

Пункт 4.6 читать в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ включают в себя:

№ п/п	Наименование выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За снижение заболеваемости среди воспитанников	до 1,0
2	За соблюдение норм техники безопасности (ТБ) противопожарной безопасности (ППБ)	до 1,0
3	За безаварийную работу и отсутствие ДТП	до 1,0
4	За образцовую сохранность зданий, сооружений, оборудования, инвентаря	до 1,0
5	За высокую исполнительскую дисциплину	до 1,0
6	За новаторство в педагогической деятельности, использование передового опыта	до 1,0
7	За достижение высоких показателей деятельности	до 1,0
8	За образцовое выполнение функциональных обязанностей	до 1,0
9	За освоение новых программ, технологий	до 1,0

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения сроком до 1года».

Пункт 4.7 читать в следующей редакции:

«Единовременные выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться по решению комиссии по оценке качества труда и установления выплат стимулирующего характера либо на основании решения руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год».

Пункт 4.8 читать в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном выражении (коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) так и в абсолютном размере».

Пункт 4.9 читать в следующей редакции:

«Общий размер выплат стимулирующего характера предельными рамками не ограничивается».

Пункт 4.10 читать в следующей редакции:

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

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки РФ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004г. №84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Курганской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями («День защитника Отечества». «8 Марта», «Новый год»)
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65лет со дня рождения)
- при увольнении работника в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка к учебному году, устранение последствий аварий, подготовка и проведение региональных, районных мероприятий социально-культурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, активное участие в текущем ремонте помещений и т.д.).

При премировании по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- укрепление материально-технической базы учреждения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении особо важных и ответственных работ, мероприятий».


Пункт 4.11 читать в следующей редакции:

«Премииальные выплаты устанавливаются следующим образом:

- руководителю учреждения – по приказу Департамента образования и науки Курганской области:
- руководителям структурных подразделений (зам.директора по УВР, зам.директора по ВР, главный бухгалтер, шеф-повар) – руководителем учреждения:
- работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений».

Пункт 4.12 читать в следующей редакции:

«Премия может быть выплачена в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), либо части тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), либо в абсолютном размере».

Председатель собрания  Л.Н.Мордвинцева

Секретарь собрания  В.А.Ступенькова

**Дополнительное соглашение к коллективному договору
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат»**

23.06.2022 г.

Стороны подписавшие коллективный договор:

Работодатель ГБОУ «Шумихинская школа-интернат» в лице и.о. директора Тхор Ольги Николаевны и Работники в лице представителя трудового коллектива Мордвинцевой Людмилы Николаевны, председателя профсоюзного комитета, составили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в текст Положения о доплатах и надбавках, являющегося частью коллективного договора:

1.1. Внести изменения в Раздел 3 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»:

Пункт 3.3. читать в следующей редакции:

"Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
- Выплаты за работу в ночное время;
- Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Выплаты за сверхурочную работу;
- Выплаты за совмещение профессий;
- Выплаты за расширение зоны обслуживания;
- Выплаты за увеличение объема работ;
- Выплаты за исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- Постоянно действующие выплаты компенсационного характера за дополнительно возложенные обязанности».

Пункт 3.13 читать в следующей редакции:

«Постоянно действующие компенсационные выплаты за дополнительно возложенные обязанности устанавливаются приказом руководителя на весь календарный или учебный год. К ним относятся:

- компенсационная выплата за сложность и напряженность труда;
- компенсационная выплата за руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах;
- компенсационная выплата за ведение внеклассной работы;
- компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя;
- компенсационная выплата за проверку тетрадей;
- компенсационная выплата за заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком;
- компенсационная выплата за участие в работе ПМПК;

• компенсационная выплата за материальную ответственность (воспитателям).

Размер постоянно действующих компенсационных выплат за дополнительно возложенные обязанности:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За сложность и напряженность труда	до 1,0
2	За руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах	до 0,20
3	За ведение внеклассной работы	до 0,5
4	За заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком	до 0,20
5	За участие в работе ПМПК	до 0,1
6	За материальную ответственность (воспитателям)	до 0,20
7	За выполнение функций классного руководителя	100 руб. за каждого воспитанника
8	За проверку тетрадей: <ul style="list-style-type: none">• русский язык• математика, начальные классы	0,15 0,10

Педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя, ежемесячно с 01 сентября 2020 г. производится начисление денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте)».

Пункт 3.14 читать в следующей редакции:

«Условия, размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливается руководителем учреждения».

Пункт 3.15 читать в следующей редакции:

«Размер выплат конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ».

Пункт 3.16 читать в следующей редакции:

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

1.2. Внести изменения в раздел 4 «Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера»:

Пункт 4.3 читать в следующей редакции:

«В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели труда».

Пункт 4.4 читать в следующей редакции:

«Стимулирующие выплаты за качественные показатели труда включают:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;
- выплаты за сложность и напряженность труда».

Пункт 4.5 читать в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда включают в себя:

№ п/п	Наименование выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За интенсивность и напряженность работы (в т.ч. связанной с большим разнообразием развивающих программ)	до 1,0
2	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и целевых программ Курганской области	до 1,0
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 1,0
4	За активную работу по привлечению дополнительных источников поступления денежных и материальных средств (благотворительность физических и юридических лиц)	до 1,0
5	За участие в общешкольных, районных, областных, всероссийских мероприятиях	до 1,0
6	За оформление тематических выставок	до 0,15
7	За пропаганду чтения, как формы культурного досуга воспитанников	до 0,10

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год».

Пункт 4.6 читать в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ включают в себя:

№ п/п	Наименование выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За снижение заболеваемости среди воспитанников	до 1,0
2	За соблюдение норм техники безопасности (ТБ) противопожарной безопасности (ППБ)	до 1,0
3	За безаварийную работу и отсутствие ДТП	до 1,0
4	За образцовую сохранность зданий, сооружений, оборудования, инвентаря	до 1,0
5	За высокую исполнительскую дисциплину	до 1,0
6	За новаторство в педагогической деятельности, использование передового опыта	до 1,0
7	За достижение высоких показателей деятельности	до 1,0
8	За образцовое выполнение функциональных обязанностей	до 1,0
9	За освоение новых программ, технологий	до 1,0

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения сроком до 1года».

Пункт 4.7 читать в следующей редакции:

«Единовременные выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться по решению комиссии по оценке качества труда и установления выплат стимулирующего характера либо на основании решения руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год».

Пункт 4.8 читать в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном выражении (коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу) так и в абсолютном размере».

Пункт 4.9 читать в следующей редакции:

«Общий размер выплат стимулирующего характера предельными рамками не ограничивается».

Пункт 4.10 читать в следующей редакции:

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

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки РФ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004г. №84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- при награждении государственными наградами и наградами Курганской области;
 - в связи с празднованием Дня учителя;
 - в связи с праздничными днями («День защитника Отечества», «8 Марта», «Новый год»)
 - к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения)
 - при увольнении работника в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
 - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка к учебному году, устранение последствий аварий, подготовка и проведение региональных, районных мероприятий социально-культурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, активное участие в текущем ремонте помещений и т.д.).

При премировании по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- укрепление материально-технической базы учреждения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении особо важных и ответственных работ, мероприятий».

Пункт 4.11 читать в следующей редакции:

«Премиальные выплаты устанавливаются следующим образом:

- руководителю учреждения – по приказу Департамента образования и науки Курганской области;
- руководителям структурных подразделений (зам.директора по УВР, зам.директора по ВР, главный бухгалтер, шеф-повар) – руководителем учреждения;
- работникам, занятым в структурных подразделениях -- по представлению руководителей структурных подразделений».

Пункт 4.12 читать в следующей редакции:

«Премия может быть выплачена в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), либо части тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), либо в абсолютном размере».

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ГБОУ "Шумихинская школа-интернат"
р-н Шумихинский, г Шумиха, ул Победы, д. 25 г Шумиха

Зарегистрировано
04.07.2022 г.
№ регистрации 3

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

Представитель работодателя - Тхор Ольга Николаевна Руководитель тел. Рабочий (35245) 21871

Представитель профсоюза - Профсоюзный комитет ГБОУ "Шумихинская школа-интернат" Мордвинцева Людмила Николаевна Председатель профсоюзного комитета тел. моб. (996) 5580768

2. Договор подписан 23.06.2022 г.

3. Срок действия договора

с 23.06.2022 г. по 09.01.2025 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

, договор продлен

5. Возникшие конфликты по поводу заключения договора

6. Предпринятые меры и результат урегулирования конфликта

**Выписка из протокола №3
общего собрания трудового коллектива
ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»**

от 30 августа 2022 г.

Всего работников организации – 68
Присутствует на собрании – 61
Всего членов профсоюза - 16

Заслушав директора Тхор О.Н., председателя ПК Мордвинцеву Л.Н. о необходимости внесения изменений в Положение о доплатах и надбавках, являющегося частью коллективного договора между работниками и работодателем, собрание

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию директора и представителя трудового коллектива принять к сведению.

2. Внести изменения в Раздел 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»:

2.1. Пункт 4.4. читать в следующей редакции:

"4.4. Постоянно действующие компенсационные выплаты за дополнительно возложенные обязанности устанавливаются приказом руководителя на весь календарный или учебный год. К ним относятся:

- компенсационная выплата за сложность и напряженность труда;
- компенсационная выплата за руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах;
- компенсационная выплата за ведение внеклассной работы;
- компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя;
- компенсационная выплата за проверку тетрадей;
- компенсационная выплата за заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком;
- компенсационная выплата за участие в работе ПМПК;
- компенсационная выплата за материальную ответственность (воспитателям).

Размер постоянно действующих компенсационных выплат за дополнительно возложенные обязанности:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За сложность и напряженность труда	до 1,0
2	За руководство ШМО (школьное методическое	до 0,25

	объединение), участие в семинарах	
3	За ведение внеклассной работы	до 0,5
4	За заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком	до 0,25
5	За участие в работе ППК	до 0,20
6	За материальную ответственность (воспитателям)	до 0,25
7	За выполнение функций классного руководителя	100 руб. за каждого воспитанника
8	За проверку тетрадей: <ul style="list-style-type: none"> • русский язык • математика, начальные классы 	0,25 0,20
9	За руководство школьным спортивным клубом	до 0,10
10	За наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами	до 0,15

Педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя, ежемесячно с 01 сентября 2020 г. производится начисление денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте)».

2.2. Все остальные нормы Положения о доплатах и надбавках от 10.01.2022 года остаются неизменными. Дополнения вступают в силу с 01.09.2022 г.

Председатель собрания  Л.Н.Мордвинцева

Секретарь собрания  В.А.Ступенькова

**Дополнительное соглашение к коллективному договору
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат»**

30.08.2019

Стороны подписавшие коллективный договор:

Работодатель ГБОУ «Шумихинская школа-интернат» в лице и.о. директора Тхор Ольги Николаевны и Работники в лице Мордвинцевой Людмилы Николаевны, председателя профсоюзного комитета, составили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в текст Положения о доплатах и надбавках, являющегося частью коллективного договора:

1.1. Внести изменения в Раздел 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера»:

Пункт 4.4.. читать в следующей редакции:

"4.4. Постоянно действующие компенсационные выплаты за дополнительно возложенные обязанности устанавливаются приказом руководителя на весь календарный или учебный год. К ним относятся:

- компенсационная выплата за сложность и напряженность труда;
- компенсационная выплата за руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах;
- компенсационная выплата за ведение внеклассной работы;
- компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя;
- компенсационная выплата за проверку тетрадей;
- компенсационная выплата за заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком;
- компенсационная выплата за участие в работе ППК;
- компенсационная выплата за материальную ответственность (воспитателям).

Размер постоянно действующих компенсационных выплат за дополнительные возложенные обязанности:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	За сложность и напряженность труда	до 1,0
2	За руководство ШМО (школьное методическое объединение), участие в семинарах	до 0,25
3	За ведение внеклассной работы	до 0,5
4	За заведование кабинетом, школьными мастерскими, пришкольным участком	до 0,25
5	За участие в работе ППК	до 0,20
6	За материальную ответственность (воспитателям)	до 0,25

7	За выполнение функций классного руководителя	100 руб. за каждого воспитанника
8	За проверку тетрадей: <ul style="list-style-type: none"> • русский язык • математика, начальные классы 	0,25 0,20
9	За руководство школьным спортивным клубом	до 0,10
10	За наставничество опытных педагогов над молодыми специалистами	до 0,15

Педагогическим работникам, на которых возложены функции классного руководителя, ежемесячно с 01 сентября 2020 г. производится начисление денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте)».

1.2. Все остальные нормы Положения о доплатах и надбавках от 10.01.2022 года остаются неизменными. Дополнения вступают в силу с 01.09.2022 г.

И.о.директора ГБОУ
«Шумихинская школа-интернат»




О.Н. Тхор

«30» августа 2022 г.

Представитель ТК,
председатель ПК


Л.Н. Мордвинцева

«30» августа 2022 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБОУ "Шумихинская школа-интернат"

Курганская область, Шумихинский район, г Шумиха, ул Победы, д. 25

тел. (35245) 21871



Зарегистрировано

26 октября 2022 г.

№ регистрации

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:
 - 1.1. Представитель работодателя –
Тхор Ольга Николаевна, и.о. директора,
 - 1.2. Представитель работников –
Мордвинцева Людмила Николаевна, председатель профсоюзного комитета.
тел. 9965580768
2. Дополнения подписаны 30.08.2022 г.
3. Срок действия дополнений с 01.09.2022 г. по 09.01.2025 г.
4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору

5. Возникшие конфликты по поводу заточения договора

6. Предпринятые меры и результат урегулирования конфликта
