

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Мищенко Т.Е.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора школы-интерната

Ульяшин О.А.

Приказ от 01.09.2022г. № 50/2-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке , условиях и размерах компенсационных , стимулирующих выплат
и премирования работников

ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

Принято на общем собрании коллектива
действует с 01.09.2022г.

Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» №163-03 от 06.07.2011 (с дополнениями и изменениями) другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» (далее - организация) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества учебно-воспитательного процесса.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах организации и распространяется на период с 01 сентября учебного года до 01 сентября нового учебного года, если иное не предусмотрено настоящим Положением, или срок не установлен приказом директора.

1.3. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирование в организации и распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключённых с организацией трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя (далее по тексту - работники).

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации по основному месту работы, а также работающих в качестве внутренних и внешних совместителей.

1.5. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения и (или) некачественного исполнения той работы, за которую они назначены, а также в связи с изменением условий труда по сложности и напряженности - приказом по учреждению.

1.6. Доплаты и надбавки могут уменьшаться или сниматься в случае изменения трудовой функции с согласия работника, в случае не согласия решение принимается в установленном порядке конфликтной комиссией.

1.7. Надбавки, доплаты (выплаты) директору школы устанавливает Учредитель.

1.8. В случае, когда доплаты, надбавки к ставкам (окладам) заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты (надбавки) исчисляется из оклада (который состоит: базовая ставка увеличенная на коэффициент сельский и доплату за категорию), без учета других надбавок и доплат.

1.9. Суммарный размер надбавок и доплат верхним пределом не ограничивается.

1.6. Для реализации целей, определённых в п. 1.2. данного Положения, вводятся следующие виды выплат, доплат и надбавок:

- **компенсационные выплаты;**
- **выплаты стимулирующего характера.**

II. Компенсационные выплаты

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в ночное время;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.2. Выплаты за работу с вредными и опасными и иными особыми условиями труда производятся при наличии в экспертном заключении об аттестации рабочего места соответствующих оснований.
- 2.3. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии с графиком работы.
- 2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут быть установлены **всем категориям работников организации** в процентном отношении от ставки (должностного оклада) или в твердой сумме, пропорционально объему выполняемой работы, если имеются вышеперечисленные условия, отклоняющихся от нормальных.
- 2.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни в соответствии ТК РФ и локальными актами (табель учёта рабочего времени и приказ).
- 2.6. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размерам должностных окладов (ставок) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах от размеров должностных окладов (ставок) или в твердой сумме.
- 2.8. Размеры и условия выплат компенсационного характера определяются **приложением № 1** настоящего Положения.
- 2.9. Конкретный размер и сроки компенсационных выплат для каждого сотрудника устанавливается приказом директора образовательной организации с учётом мнения общего собрания коллектива.
- 2.10. Компенсационные выплаты **могут быть сняты или уменьшены в размере при ухудшении качества выполняемой работы** либо при сокращении объема выполняемых работ, за которые производились данные выплаты.
- 2.11. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации.

III. Выплаты стимулирующего характера

- 3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности, повышения качества работы, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников, работающих в организации.
- 3.2. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.
- 3.3. На основании настоящего Положения каждый работник организации имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.
- 3.4. Размер стимулирующей выплаты работникам организации устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).
- 3.5. Организация самостоятельно определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
- 3.6. На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:
- ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня";
 - ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня";
 - ПКГ "Должности педагогических работников",

направляется не менее 40 процентов средств, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера.

3.7.К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

надбавка за ученую степень;

доплата за наличие почетного звания, государственных наград, нагрудного знака «Почетный работник образования РФ», значка «Отличник народного просвещения», знака отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

премии по результатам работы;

поощрительные выплаты;

3.8.Все надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

3.9. Надбавки устанавливаются приказом директора школы в процентах от оклада(ставки) или в абсолютном значении.

3.10.Стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения или некачественного исполнения той работы, за которую они назначены, а также в связи с изменением условий труда по сложности и напряженности.

3.11.Премии за результативность и качество работы устанавливаются на основании анализа выполнения утвержденных показателей деятельности каждого работника организации. Показатели деятельности работников организации (кроме директора школы-интерната, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются директором образовательной организации в разрезе должностей по согласованию с профкомом организации (**приложение № 4 настоящего Положения**).

Для оценки результативности и качества работы (эффективности труда), расчета количества баллов каждого педагогического работника (**приложение № 3 настоящего Положения**) на основании приказа директора школы-интерната создается комиссия. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее трех членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, ежемесячно до 25 числа.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы-интерната, рассчитанный за текущий период, за исключением других стимулирующих выплат, установленных по приказу директора, делится на сумму баллов всех работников. В результате чего рассчитывается денежный вес одного балла в рублях. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом рассчитывается размер премии за результативность и качество работы (эффективность работы) за текущий период.

Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом за подписью председателя, секретаря и членов комиссии.

Выплата премии за результативность и качество работы (эффективность труда) производится ежемесячно сроком на 1 месяц.

Директор на основании протокола комиссии издает приказ о выплате премии за результативность и качество работы (эффективность труда), который включает в себя размер и период действия премии, список работников, получающих премию.

3.11.1.Премирование работников может производиться по результатам работы за:

- месяц;
- четверть;
- квартал;
- полугодие;
- год, - а также в другие сроки при выполнении важных и срочных работ и мероприятий, при условии их качественного выполнения (**приложение № 3, 4 настоящего Положения**).

3.11.2.При определении размера премии по результатам работы за год для конкретного работника организации учитываются время, фактически отработанное работником в

течение расчетного периода, и личный трудовой вклад с учетом конечных результатов работы организации.

3.11.3. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, премии по результатам работы производятся пропорционально отработанному времени.

3.11.4. Размер премии по результатам работы за год верхним пределом не ограничен.

3.11.5. Директор школы-интерната самостоятельно рассматривает документы на премирование работников, составленные заместителями директора и ведущим экономистом на основе анализа результатов деятельности работников образовательной организации (отчетов работников, заключения комиссий, справок о результатах проверок, информации о проведенных мероприятиях, результатах проверок выполнения порученной работы, результатов смотров и т.д.)

3.11.6. Стимулирующие выплаты заместителям директора и ведущему экономисту устанавливаются непосредственно директором школы-интерната.

3.11.7. Премия по результатам работы не выплачивается в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания, а также при:

- нарушении работником трудовой дисциплины;
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки заместителя директора или руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении);
- нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- невнимательном и грубом отношении к детям, нарушении педагогической этики;
- высоком уровне заболеваемости сотрудников (ежемесячное нахождение на «больничном листке»);
- росте детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- халатном отношении к сохранности материально-технической базы;
- пассивности в участии в жизни школы-интерната и в общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях.

3.11.8. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией по конфликтным ситуациям в индивидуальном порядке в каждом случае.

3.11.9. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

3.11.10. Порядок и условия премирования руководителя организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации.

3.12. К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, оказание материальной помощи в связи с несчастными случаями и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.12.1. Поощрительные выплаты работникам образовательной организации могут осуществляться в связи с:

- праздничными датами (День учителя, Международный женский день - женщинам коллектива, День защитника Отечества - мужчинам коллектива, Новый год), данная выплата для всех членов коллектива (включая и совместителей), независимо от фактически отработанного времени, нагрузки и стажа работы - до 5000 рублей единовременно.
- с юбилейными датами (50 и через каждые последующие 5 лет), юбилеем образовательной организации) - 3000 рублей единовременно;
- присвоением почетного звания Калужской области, награждением Почетной грамотой Губернатора Калужской области, Благодарностью Губернатора Калужской области - 1000 рублей единовременно;

- по итогам года;

3.12.2. Работнику учреждения могут устанавливаться разовые выплаты стимулирующего характера:

- за выполнение мелкого ремонта автомобиля – до 2000 рублей;
- за участие в подготовке учреждения к новому учебному году – до 5000 рублей;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 2000 рублей;
- за участие в региональных конкурсах «Мастерство без границ», «За нравственный подвиг учителя», «Я в педагогике нашел свое призвание» : 1 тур – 5000рублей, 2 тур – 7000рублей, призовое место – 10000 рублей;
- за подготовку, организацию и проведение новогоднего праздника – 1000 рублей.

3.12.3. Материальная помощь работникам образовательной организации может осуществляться в связи с:

- рождением ребёнка в семье работника;
- свадьбой работника;
- смертью близких родственников: жены, мужа, родителей, детей, родных братьев и сестёр (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения помощь оказывается на основании копии свидетельства о смерти);
- несчастным случаем (пожар, утрата имущества, совершённого преступления, стихийного бедствия и т.п.);
- длительным лечением (сотрудников школы-интерната) сроком 1 месяц и более;
- операционным лечением (сотрудников школы-интерната);
- с тяжёлыми финансовыми или жизненными обстоятельствами;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.12.4. Материальная помощь выплачивается только при финансовой возможности организации (конкретный размер материальной помощи определяется после анализа фондов, предназначенных на данные виды выплат) и работникам, для которых школа-интернат является основным местом работы.

3.12.5. Материальная помощь осуществляется на основании заявления работника и в пределах фонда оплаты труда.

3.12.6. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы с указанием конкретной суммы материальной помощи.

3.12.7. Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителю организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации.

3.13. Доплата в размере 20 процентов от оклада устанавливается работникам организации, являющимся выпускниками организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в организацию и занимающим должность, относящуюся к:

- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня";
- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня";
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал";

- профессиональному стандарту "Специалист в сфере закупок";
- профессиональному стандарту "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья".

3.14. Размеры премий и поощрительных выплат определяются администрацией учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.15. Совокупный размер постоянной, текущей и единовременной стимулирующих выплат работникам максимальным размером не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательной организации.

3.16. Стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательной организацией решения о назначении стимулирующих выплат в установленном порядке.

3.17. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. № 448 (**приложение № 5 настоящего Положения**).

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2022г. и действует бессрочно.

4.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности образовательной организации в целом, включая изменения в уставных документах, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации.

4.3. Предложения по изменению или дополнению настоящего положения рассматриваются директором школы-интерната, в случае, если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзным комитетом, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются директором школы-интерната.

к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п-п	Вид	Показатель	Размер выплат (в процентах или в абсолютном значении)
1	За работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии с СОУТ или аттестацией рабочих мест	До 12% оклада.
2	За работу в ночное время	При работе с 22.00 до 06.00	40% от должностного оклада за каждый час работы
3	За совмещение профессий (должностей).	При поручении дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.	До 100% от оклада по совмещаемой должности.
4	При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания.	При получении дополнительной работы в течении установленной продолжительности рабочего времени(смены)наряду с работой по такой же должности. Работникам отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников»; -проверка тетрадей и письменных работ учителям-предметникам в соответствии с количеством часов указанной дисциплины; -классное руководство, с учетом наполняемости классов; -заведование кабинетами, спальнями, -мастерскими, спортивным залом; -за руководство методическим объединением	До 100% оклада Учителям начальных классов, учителям русского языка – 10%; учителям математики – 7% ; учителям естествознания, домоводства, ОБЖ, истории до 3% до 10% должностного оклада до 10% до 30% должностного оклада 500рублей
5	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	При выполнении работы временно отсутствующего работника.	До 100% оклада
6	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	При работе в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
7	За сверхурочную работу	При работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени	Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а все последующие – не менее чем в двойном размере.
8	За организацию и проведение банно-прачечных мероприятий.	При помывке детей младших классов в бане	500 рублей за одну помывку, согласно табеля
9	За ведение школьной документации (выполнение обязанностей секретаря педсовета и совещаний, написание	Выплата устанавливается работнику, назначенному приказом руководителя секретарем совещаний, собраний, педсовета, в пределах	До 100% должностного оклада

	протоколов)	фонда на выплаты компенсационного характера	
10	За работу, связанную с проведением котировок, торгов, сдачей установленной документации и отчетности по закупкам	Выплата устанавливается руководителем организации работнику бухгалтерии, на которого возложено исполнение обязанностей специалиста по закупкам	До 100 % должностного оклада
11	За руководство работой в теплице, озеленение и благоустройство территории	Выплата устанавливается работникам, назначенным ответственными за работу в теплице школы-интерната, озеленение и благоустройство территории.	до 100% должностного оклада
12	За выполнение функций диетической сестры	Выплата назначается медицинским работникам, выполняющим обязанности в соответствии с должностной инструкцией диетической сестры.	до 50% должностного оклада
13	За техническое обслуживание общешкольных мероприятий	Выплата устанавливается работнику, обеспечивающему музыкальное и техническое сопровождение общешкольных мероприятий.	до 100 % должностного оклада
14	За техническое обслуживание компьютеров в школе.	Выплата устанавливается сотруднику, обеспечивающему бесперебойную работу компьютеров.	до 200% должностного оклада
15	За ведение кадровой работы, работы секретаря, расширение должностных обязанностей, связанное с использованием коммуникационной, компьютерной и множительной техники и работу с электронной почтой.	Выплата назначается документоведу, выполняющему обязанности инспектора по кадрам	До 100% должностного оклада
16	За выполнение функций бухгалтера по бюджетному учету, эксплуатацию системы электронного документооборота, работу в программном комплексе Смарт-бюджет.	Выплата устанавливается руководителем организации за выполнение данных видов работ	до 100% должностного оклада
17	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	Выплата устанавливается руководителем организации за выполнение данных видов работ	до 100% должностного оклада
18	За санитарную обработку кухонного и складского оборудования и пищевых продуктов	Выплата устанавливается руководителем организации за выполнение данных видов работ	до 100% должностного оклада
19	За проведение внеклассной работы по физвоспитанию	Выплата устанавливается учителю физ.воспитания за проведение дополнительных спортивных мероприятий	25% должностного оклада
20	За обеспечение безопасности дорожного движения	Работнику выполняющему функции ответственного за безопасность дорожного движения	до 20% должностного оклада

**РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ) РАБОТНИКАМ ГКОУ КО «ОЗЕРСКАЯ
ШКОЛА_ИНТЕРНАТ»**

п/№	ВИД	Показатель	Размеры доплат (в процентах или в абсолютном значении)
.Педагогические работники			
1.	Сложность, напряженность	Доплата назначается исходя из фактической педагогической нагрузки	до 50% должностного оклада .
2.	Особые условия работы в 1 классе	Доплата назначается исходя из количества детей 1 класса	до 20 % должностного оклада, или в суммовом выражении , но не более 20% должностного оклада
3.	При совмещении, большей наполняемости класса, группы	Доплата устанавливается: -педагогам при фактической наполняемости класса (группы) свыше 12 человек, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.03.1997 № 288 «Об утверждении типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии»; -учителям трудового обучения при фактической наполняемости группы свыше 7 человек (Приказ Минобразования РФ от 10.04.2002 N 29/2065-п «Об утверждении учебных планов специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии»)	до 5% за каждого воспитанника , обучающего или в суммовом выражении , но не более 5% должностного оклада
4.	За использование сетевых возможностей в реализации образовательного процесса, подготовку информационных материалов для работы со школьным сайтом и работу с ним, за работу с Интернет-ресурсами и социальными сетями	Доплата устанавливается педагогам, активно внедряющим в образовательный процесс сетевые возможности; работнику ведущему работу по поддержке школьного сайта, Интернет-ресурсов и социальных сетей, работнику, вносящему данные в ФИС ФРДО	До 50% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 50% должностного оклада
5.	За использование и внедрение в образовательный процесс новых технологий, новаторских идей, инновационных курсов, авторских программ	Доплата производится педагогам, активно использующим и внедряющим в образовательный процесс новые технологии, доплата оформляется приказом руководителя и в пределах фонда на стимулирующие доплаты.	до 20% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 200% должностного оклада

6	За качественную организацию воспитательного процесса по подготовке детей к жизни в социуме, выполнение санитарно-гигиенических норм и правил	Доплата устанавливается сотрудникам учреждения за организацию с детьми обслуживающего труда, формирование практических бытовых навыков.	До 35% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 35% должностного оклада
7	За качественную организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников	Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР и ВР в случае системной работы в данном направлении	до 20% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 20% должностного оклада
8	Педагогическим работникам учреждения за организацию кружковой и творческой работы воспитанников	Доплата назначается исходя из фактической педагогической нагрузки	В размере стоимости одного педагогического часа.
9	Работникам, имеющим нагрудный знак «Почетный работник», значок «Отличник народного образования», знак отличия «Отличник просвещения», работникам имеющим почетное звание РФ «Заслуженный»	Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» №163-03 от 06.07.2011г (с дополнениями и изменениями), законом Калужской области от 29.05.2009г. - № 550-ОЗ «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений»	1000 руб 1500 руб
10	За качественную подготовку детей к сдаче экзаменов.	Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР	до 10% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 10% должностного оклада
11	За качественную организацию досуга в выходные дни	Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР	до 200% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 200% должностного оклада
12	За дежурство по школе (участие педагогического и прочего персонала в подъемах и отбоях воспитанников, дежурство в столовой и т.д.)	Доплата устанавливается по графику заместителя директора по УВР, ВР	До 20% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 20% должностного оклада
13	За участие в разработке и реализацию одновременно двух вариантов АООП	Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР	До 20% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 20% должностного оклада
Учебно-вспомогательный персонал, специалисты, обслуживающий и технический персонал			

14	За освоение новых компьютерных программ и новых информационных технологий	При работе с новыми технологиями и компьютерными программами	До 100 % должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 100% должностного оклада
15	За сложность и напряженность при выполнении работ с использованием электронных программ, за срочность и объем выполняемых работ	За срочность и объем выполняемой работы	До 100 % должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 100% должностного оклада
16	Сложность и напряженность при формировании и учете библиотечного фонда	Доплата устанавливается за работу на весь установленный период.	до 30% должностного оклада
17	За сложность и напряженность при организации перевозки воспитанников	Работникам, отвечающим за перевозку детей	до 100 % должностного оклада
18	За сложность и напряженность при заполнении большого объема документов	Обработка и составление разовых и срочных справок и документов., контроль и ведение книг складского учета, ведение дополнительных документов по учету и документов, указанных в СанПинах с учетом изменений.	до 100% должностного оклада
19	За сложность и напряженность при работе с контингентом, заражённым педикулёзом, чесоткой и т.п.	Доплата устанавливается работникам за обработку мягкого инвентаря, постельных принадлежностей и прочих вещей от паразитов.	До 100% должностного оклада
20	За сложность и напряженность при организации и проведении санитарно-просветительской работы	За организацию и проведение санитарно-просветительской работы	до 50% должностного оклада
21	За предрейсовые осмотры водителей.	При проведении медицинскими работниками осмотров водителей перед выездом в рейс и после возвращения из него.	до 30% должностного оклада
22	За сложность и напряженность при обслуживании дополнительных мероприятий.	За проведение общешкольных мероприятий, праздников, дней именинника, посещение больных и приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей т.д.	до 100% должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 100% должностного оклада
23	За сложность и напряженность при обработке овощей, продуктов вручную, качественной обработке складского и кухонного оборудования, инвентаря, посуды	За качественную обработку овощей, рыбы вручную, ввиду отсутствия или несовершенства чистящего оборудования., Обработка оборудования, инвентаря, посуды по СанПинам.	До 200% должностного оклада
24	За сложность, напряженность работы при уборке общественных санузлов, мест общего пользования и т.д.	Качественная уборка мест общего пользования	до 200 % должностного

25	За сложность, напряженность при работе, связанной с повышенной ответственностью за жизнь и здоровье детей	При перевозке детей ; При работе с детьми в вечернее и ночное время	до 200 % должностного оклада или в суммовом выражении, но не более 200% должностного оклада
26	За работу, связанную с повышенной материальной или административной ответственностью	При повышенной материальной и административной ответственности	до 200 % должностного оклада
27	За сложность и напряженность работы, связанную с применением навыков работы по двум или более профессиям.	При необходимости применения навыков по нескольким профессиям	До 200 % должностного оклада
28	За сложность и напряженность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ	При выполнении особо важных и срочных работ	До 100 % должностного оклада
29	Сложность, напряженность в работе	За сложность и напряженность, возникающие при различных видах работы	до 300% должностного оклада

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА**

1. Показатели деятельности учителя

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Количество баллов (самооценка)	Количество баллов (экспертная оценка)
I. Учебная деятельность				
1.1.	Процент качества обучающихся	5 баллов – 100-51% 3 балла – 50-0%		
1.2.	Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися	0 баллов – не проводится 4 балла - проводится		
1.3.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, наличие творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя, спортивных соревнованиях	10 баллов – участники всероссийского уровня 5 балла – участники областного уровня 3 балла – участники муниципального уровня Баллы начисляются за каждое призовое место участника		
1.4.	Работа по сохранности и развитию школьного имущества в кабинете	0 баллов – не проводится 3 балла – проводится		
II. Научно-методическая работа				
1.5.	Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий	7 баллов за каждый открытый урок или мероприятие		
1.6.	Дополнительное повышение квалификации в том числе дистанционное	0 баллов – не проводилось 3 балла – проводилось		
1.7.	Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т.п.	2 балла за каждое выступление на школьном уровне 5 баллов – за каждое выступление на областном уровне		
1.8.	Работа по инновационным технологиям и методикам: - проектные методы обучения; - групповые технологии; - личностно-ориентированные занятия; - проблемное обучение; - уровневая дифференциация; - игровые технологии, ролевые игры;	0 баллов – не проводится 5 баллов – проводится		

	- здоровьесберегающие технологии; - модульное, блочно-модульное обучение; - педагогика сотрудничества			
1.9.	Использование ИКТ, ЦОР, ЭОР	0 баллов – не используется 5 баллов – используется		
1.10.	Размещение материалов на сайтах, статей и публикаций в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ	5 баллов за каждую статью		
1.11.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ, введение новых ФГОС и т.д.)	0 баллов – не участвует 5 баллов - участвует		
III. Общественная работа				
1.12.	Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т.п.)	3 балла за выполнение долговременных поручений 1 балл за выполнение разового поручения		
1.13.	Пропаганда деятельности школы-интерната в СМИ, публикация творческих работ педагогов и обучающихся	5 баллов за каждую публикацию		
1.14.	Наставничество молодых педагогов	до 10 баллов		
IV. Работа с документацией				
1.15.	Правильность и своевременность оформления электронных классных журналов	3 балла за правильное и своевременное оформление 1 балл – есть единичные замечания по оформлению 0 баллов – регулярные нарушения в оформлении		
V. Трудовая дисциплина				
1.16.	Своевременное начало и окончание урока	2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины 1 балл – единичные нарушения 0 баллов – регулярное нарушение		
1.17.	Отсутствие на рабочем месте во время урока	минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины		
1.18.	Дежурство учителя по школе	до 2 баллов		
VI. Классное руководство				
1.19.	Индивидуальная работа с родителями обучающихся	до 3 баллов		
1.20.	Соблюдение обучающимися учебной	до 5 баллов		

	дисциплины (нет опозданий, отсутствуют пропуски занятий без уважительных причин)			
VII. Коммуникативная культура				
1.21.	Соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичности в общении с коллегами, обучающимися, родителями)	до 5 баллов		
1.22.	Отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся	до 5 баллов		

2. Показатели деятельности воспитателя

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Количество баллов (самооценка)	Количество баллов (экспертная оценка)
I. Результативность профессиональной деятельности				
2.1.	Качественная организация учебной работы, обеспечивающей успешность обучающегося на уроках: - качество проведения самоподготовки и внеклассных мероприятий; - количество обучающихся, посещающих самоподготовку;	до 5 баллов		
2.2.	Качественная организация досуга воспитанников: экскурсии, выходы куда-либо	не более 5 баллов		
2.3.	Наличие программы и систематическое применение на занятиях здоровьесберегающих технологий	отсутствие – 0 баллов наличие – 5 баллов		
2.4.	Коллективные и личные достижения обучающихся и участие в социально значимых проектах, акциях, спортивных состязаниях, конкурсах, днях здоровья	5 баллов за каждое призовое место участника		
2.5.	Качество сформированности трудовых навыков у воспитанников: самообслуживание, соблюдение техники безопасности, организация общественно-полезного труда	до 10 баллов		
2.6.	Реальный рост воспитанности и общей культуры обучающихся, снижение числа нарушений	до 5 баллов		

	общественного порядка. Соблюдение культуры приема пищи воспитанниками в столовой			
2.7.	Организация работы по профилактике правонарушений (фиксация бесед лично с детьми и родителями)	до 5 баллов		
II. Методическая и инновационная деятельность				
2.8.	Демонстрация достижений через открытые воспитательные мероприятия с использованием ИКТ (не менее 2 за год)	до 10 баллов		
2.9.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, выступления на методическом объединении, семинарах, статьи в СМИ, публикации в интернете: - на школьном уровне - на региональном уровне	За каждую публикацию либо выступление 3 балла 5 баллов		
2.10.	Дополнительное повышение квалификации: - курсы более 72 часов - курсы менее 72 часов	5 баллов 2 балла		
2.11.	Качественное и своевременное ведение требуемых документов: планов работы, отчетов, мониторингов воспитанности обучающихся и др. документация в соответствии с требованиями	до 5 баллов		
2.12.	Результативность воспитательной работы: снижение пропусков занятий воспитанниками без уважительных причин	до 10 баллов		
III. Организационная культура				
2.13.	Своевременная качественная организация дежурства в столовой и в школе.	до 5 баллов		
2.14.	Сохранность и развитие кабинета (игровой), соблюдение норм СанПиНа	до 5 баллов		
2.15.	Эффективная работа с родителями, вовлечение их в совместную деятельность	до 5 баллов		

IV. Превышение объема выполняемой работы				
2.16.	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса (работа без больничного)	до 5 баллов		
V. Профессиональная культура				
2.17.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Соблюдение трудовой дисциплины.	до 5 баллов		

3. Показатели деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Количество баллов (самооценка)	Количество баллов (экспертная оценка)
3.1.	Эффективность работы по реализации и внедрению программы психолого-педагогического сопровождения ФГОС ОВЗ НОО	До 10 баллов		
3.2.	Эффективность работы педагога-психолога в соответствии с направлениями: психодиагностика, психокоррекция, психопрофилактика, консультирование, просвещение, методическая помощь.	До 10 баллов		
3.3.	Эффективность работы по профориентации	До 5 баллов		
3.4.	Работа в школьной ППК	До 5 баллов		
3.5.	Участие в методической работе школы-интерната,	До 5 баллов		
3.6.	Использование в процессе работы современных психолого-педагогических технологий	До 5 баллов		
3.7.	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	До 10 баллов		
3.8.	Участие в проведении мастер-классов, выступлений, вебинаров, семинаров, конференций различных уровней	До 10 баллов		
3.9.	Обобщение и распространение передового опыта педагога-психолога	До 10 баллов		
3.10.	Сохранность материально-	До 5 баллов		

	технических ценностей и материально-технической базы			
3.11.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	До 5 баллов		
3.12.	Качественная работа с детьми с дивиантным поведением	До 10 баллов		

4. Показатели деятельности логопеда, социального педагога

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Количество баллов (самооценка)	Количество баллов (экспертная оценка)
4.1.	Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, выставках и соревнованиях (наличие победителей и призеров)	До 8 баллов		
4.2.	Реализация коррекционных программ	До 8 баллов		
4.3.	Внеплановая диагностика по запросу классных руководителей и др. специалистов	До 8 баллов		
4.4.	Подготовка и проведение мероприятий с массовым участием обучающихся	До 8 баллов		
4.5.	Работа с родителями	До 8 баллов		
4.6.	Диагностика уровня сформированности учебно-умственных достижений (по ФГОС)	До 8 баллов		
4.7.	Участие педагога в исследовательских проектах, связанных с профессиональной деятельностью	До 8 баллов		
4.8.	Активное участие педагога в методической экспертной работе	До 8 баллов		
4.9.	Участие в профессиональных конкурсах («Сердце отдаю детям» и др.)	До 10 баллов		
4.10.	Своевременное и качественное оформление документации	До 8 баллов		
4.11.	Исполнительская дисциплина	До 8 баллов		

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА**

п/№	Основание для премирования (критерии)	Условия выплат	Размер доплат (в процентах или в абсолютном значении)
Учебно-вспомогательный персонал, специалисты, обслуживающий и технический персонал			
1	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы-интерната. Выполнение особо важных и ответственных работ	Выплата производится при активном участии в подготовке к новому учебному году, за эстетическое оформление школы, ремонт оборудования, инвентаря, активное участие в общественной жизни организации, выполнение особо важных или срочных работ, связанных с функционированием организации, и т.п. в пределах премиального фонда по представлению курирующих заместителей директора (единовременно) .	до 100% должностного оклада до 100% должностного оклада
2	Результативное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях, слетах	Выплата производится при активном участии в организации, подготовке и участии в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях, слетах (единовременно) .	До 100 % оклада
3	Активное участие в общешкольных мероприятиях: непосредственное участие в проведении; непосредственное участие в подготовке воспитанников для участия в мероприятии.	Выплата производится работникам, которые не являются ответственными за проведение общешкольного мероприятия, но активно принимают участие в подготовке и проведении. Доплата производится по представлению зам. директора по ВР (единовременно) .	До 100% оклада
4	За высокое качество обслуживающего труда, отсутствие нареканий и существенных замечаний	Выплата производится работникам учреждения за качественный труд	До 200%оклада
5	За многолетний и добросовестный труд, инициативность и творческое отношение к работе, исполнительную дисциплину;	Выплата производится работникам учреждения по итогам работы	До 200% оклада
Повар и подсобный рабочий			
6	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Выплата производится по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров. .	до 100% дол. оклада
Уборщик служебных помещений			
7	Высокая организация содержания помещений школы-интерната:	Выплата производится по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров	до 100% дол. оклада

	качество ежедневной уборки помещений, генеральной уборки; ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории; соблюдение требований к хранению и использованию моющих, чистящих и дезинфицирующих средств		
Водитель			
8	Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), предупреждение аварийных ситуаций на дороге, отсутствие штрафных квитанций и ДТП. Качество и культура обслуживания	Выплата производится по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Младший воспитатель			
9	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания воспитанников	Выплата производится по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Техник-программист			
10	Позитивные результаты деятельности: бесперебойная работа компьютерной техники, обеспечение работы локальной сети, бесперебойная работа интерактивных панелей	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
11	Признание высоких профессиональных достижений: отсутствие жалоб со стороны педагогов и др. сотрудников, своевременная установка и контроль лицензионного программного обеспечения	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Библиотекарь			
12	Своевременное и грамотное оформление отчетно-учетной и иной документации	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
13	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
14	Проведение мероприятий, способствующих развитию читательского интереса	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
15	Высокая читательская активность	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
16	Проведение конкурсов среди читателей	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Документовед			
17	Оперативная и своевременная работа с электронной почтой, с входящей и исходящей документацией, своевременное предоставление качественной	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада

	информации и документов		
18	Качественное ведение документации по обучающимся, по личному составу работников школы-интерната, эффективная организация делопроизводства	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
19	Работа с посетителями и сотрудниками учреждения	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Рабочий по обслуживанию зданий, электрик, машинист по стирке белья			
20	Позитивные результаты деятельности: бесперебойная работа систем водоснабжения, электроснабжения, энергообеспечения. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения. Признание высоких профессиональных достижений: отсутствие замечаний со стороны родителей обучающихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Ведущий экономист, экономист			
21	Качественное ведение финансовой документации, отсутствие замечаний в актах по итогам ревизий, хозяйственно-финансовых проверок	Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.	до 100% дол. оклада
Заместитель директора по учебной работе и воспитательной работе			
22	Эффективность управленческой деятельности	Выплата производится в случае: • высокого уровня организации и проведения мониторинга оценки качества образования и своевременности принятия управленческих решений; • высокого уровня организации контроля за учебной деятельностью обучающихся (состояние дисциплины, посещаемость, дежурство по школе, состоянием закрепленных кабинетов); качественной организации предметных недель, конкурсов (единовременно).	до 100% дол. оклада
23	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к профессиональному долгу.	Выплата производится по результатам труда за год при: • своевременности, полноте и качестве планирования учебного процесса и издания локальных актов; • высоком уровне исполнительской дисциплины; • высоком уровне организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; • качественной организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и спецсеминар по олигофренопедагогике);	До 100% долж. оклада

		• высоком уровне организации аттестации педагогических работников; • поддержании благоприятного психологического климата в коллективе; • высоком уровне организации и проведения внеурочных мероприятий; • сохранении контингента обучающихся; • высоком качестве ведения школьной документации; • внедрении в практику и обучение педагогических кадров современным образовательным технологиям, в т.ч. коммуникативным; • работе по написанию программ, курсов, планов; • обобщении передового педагогического опыта и внедрение его в образовательный процесс; организации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.	
Заместитель директора по воспитательной работе			
24	Эффективность управленческой деятельности	Выплата производится в случае: • высокого уровня организации и проведения мониторинга оценки качества образования и своевременности принятия управленческих решений; • высокого уровня организации контроля за воспитательной работой (состояние дисциплины, посещаемость, дежурство по школе, состоянием закрепленных спален и помещений); • качественной организации предметных недель, конкурсов, смотров и т.д. (единовременно).	до 100% дол. оклада
25	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к профессиональному долгу.	Выплата производится по результатам труда за год при: • своевременности, полноте и качестве планирования воспитательного процесса и издания локальных актов; • своевременности представления информационных и отчетных документов в вышестоящие организации; • качественной организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.); • высоком уровне организации аттестации педагогических работников; • поддержании благоприятного психологического климата в коллективе; • высоком уровне организации и проведения внеклассных мероприятий и воспитательских занятий; • сохранении контингента обучающихся; • качественной организации профилактической работы; • высоком уровне исполнительской дисциплины; • высоком уровне организации и контроля (мониторинга) воспитательной работы;	до 100% дол. оклада

		• высоком качестве ведения школьной документации; • внедрении в практику и обучение педагогических кадров современным образовательным технологиям, в т.ч. коммуникативным; • высоком уровне организации воспитательной работы с детьми «группы риска» (отсутствие среди обучающихся школы правонарушителей, снижение количества учащихся, состоящих на учёте в КДН); • работе по написанию программ, курсов, самообследования; • обобщении передового педагогического опыта и внедрение его в образовательный процесс; • организации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.	
Заместитель директора по ХЧ			
26	Эффективность управленческой деятельности	Выплата производится в случае: • высокого уровня обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещении школы-интерната; • подготовки и проведения занятий и мероприятий по повышению антитеррористической защищенности и действиям в ЧС работников и обучающихся школы; • качественного обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (единовременно).	до 100% дол. оклада
27	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к работе.	Выплата производится по результатам труда за год при: • своевременности и высоком качестве организации и проведения текущих ремонтных работ; • работе по экономии электроэнергии, горячего и холодного водоснабжения; • высоком уровне организации работ по благоустройству помещений и территории школы; • качественном ведении учета и содержании материально-технических средств, своевременном их пополнении и списании.	до 100% дол. оклада

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. № 448

№ п/п	Вид	Показатель	Размер выплаты
1	Классное руководство	Выплата денежного вознаграждения производится из федерального бюджета и назначается за классное руководство педагогическим работникам школы-интерната в классе (классах) , а также в классе-комплекте , который принимается за 1 класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов	5000,00руб., но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах

Действие настоящего положения с 01.09.2022г
Срок действия данного положения не ограничен.