

Рассмотрено на собрании
трудоого коллектива
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Протокол № 4 от 27.09.2024г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКОУ «Головинщинская
школа-интернат»

О.А. Губарева

Губарева О.А.
Принято с 45-го от 09.10.2024г.

Положение
о системе оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного
учреждения Пензенской области «Головинщинская школа-интернат для обучающихся по
адаптированным образовательным программам»

с. Головинщино

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Бюджетным [кодексом](#) Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», [Законом](#) Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, [Рекомендациями](#) об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями)», от 05.05.2008. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующие вопросы оплаты труда.

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

- а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;
- в) осуществление выплат компенсационного характера:
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат

за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным [законодательством](#).

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

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

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

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

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

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций

2.1. Система оплаты труда включает:

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

- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам школы определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

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

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательной организации рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в организации (Приложение №9).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014. № 1601.

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:
- для педагогических работников образовательной организации по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

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

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от общего объема часов.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.9. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.10. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	71385
2	66700
3	62262
4	58317
5	54496
6	50919
7	47591
8	44508

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

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

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

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат,

способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.11. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала определяется с учетом выплат за специфику работы в организации.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности организации.

Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей организаций, утвержденным учредителем.

2.11.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера принимается Министерством образования Пензенской области и оформляется правовым актом.

2.11.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

2.12. Заключение трудовых договоров с руководителями организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя организации обеспечивать достижение установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

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

2.13. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

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

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

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

$O_o^{УВП}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

2.15. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

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

2.16. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

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

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

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

(с изменениями и дополнениями).

2.17. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

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

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

$O_о^{раб}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

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

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений ([приказ](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.20. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.21. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

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

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

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.24. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией с самостоятельно с учетом мнения представителя органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист"), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- носящие обязательный (постоянный) характер (за квалификационную категорию);
- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде.

Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта исполнительного органа Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда школы формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, и классное руководство (кураторство) государственных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100 % обеспечения педагогических работников государственных общеобразовательных организаций, на которых возложено исполнение функций классного руководства, и государственных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, на которых возложено исполнение функций классного руководства (кураторства)

3.2. При формировании проекта бюджета Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение государственного задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда. Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- стимулирующей части. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области.

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

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на

оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

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

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

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
государственных образовательных организаций

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
1 квалификационный уровень		
	старший вожатый	14157
2 квалификационный уровень		
	педагог дополнительного образования	14731
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	15328
	педагог-психолог	15328
4 квалификационный уровень		
	учитель	15949
	учитель-логопед (логопед)	15949
	учитель-дефектолог	15949

*в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008. № 216н

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Оклады

Руководителей структурных подразделений образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
<i>1 квалификационный уровень</i>		
	Начальник структурного подразделения	16922

*в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приложение 3
к Положению о системе оплаты работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер	15487
	Библиотекарь*	7379
	Программист	15487

*в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями)»

*в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 27.11.2024. № 941-пП «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений. Функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 23.12.2008. № 915-пП (с последующими изменениями)»

Приложение 4
к Положению о системе оплаты работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Оклады

прочих работников образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Кастелянша	12229
	Кладовщик	12229

	Уборщик производственных помещений	12229
	Сторож	12229
	Кухонный работник	12229
	Машинист по стирке и ремонту одежды	12229
	Повар	12229
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	12229
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Повар 4 разряда	12975
	Водитель автомобилей	12975

*в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями)

Приложение 5

к Положению о системе оплаты работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Оклады

работников государственных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	12597

*(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Перечень

Ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанных в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4640 2320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.10.2024. на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

-выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные

звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»), устанавливается учреждением самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической нагрузки.

Приложение 7

к Положению о системе оплаты работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Перечень

выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	До 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

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

Приложение 8

к Положению о системе оплаты работников
ГКОУ «Головинщинская школа-интернат»

Перечень

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ГКОУ «Головинщинская школа-интернат», исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника

Таблица № 1

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей	Рекомендуемый размер, рублей
За проверку письменных работ, рублей		
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов)	от 940 до 1900	х

(в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)		
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 1400 до 2320	x
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, физике, русскому языку, биологии, химии, географии (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 940 до 1900	X
За классное руководство		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной-пропорционально количеству учащихся)	x	3420

**Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников**

Таблица № 2

За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За руководство методическими объединениями	0,15
За дополнительный объём работ: ведение документации педсоветов, методических совещаний, совещаний при директоре	0,20

Таблица № 3

**Перечень выплат
за книгоиздательскую продукцию**

Денежная компенсация	Сумма, руб.
Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.	100,00

Перечень

коэффициентов специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении и ставок работников учреждений образования с учетом специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики	Коэффициент для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	
Всем работникам школы	0,25
Работа в общеобразовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	
Педагогическим работникам	0,20
Прочим работникам	0,15

медицинских работников учреждений в зависимости от квалификационной группы, квалификационного уровня

<i>Квалификационная группа</i>	<i>Квалификационный уровень</i>	Вид подразделения	Оклад
Средний медицинский персонал	3 <i>квалификационный уровень</i>	Медицинская сестра*	21020
Врачи и провизоры	2 <i>квалификационный уровень</i>	Врачи-специалисты*	31005

*в соответствии с Постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018. № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области»

**Положение
о порядке выплат вознаграждения за выполнение функций классного руководителя**

Установить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 10000,00 руб. за счет средств федерального бюджета.

Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

Стимулирующие выплаты

Воспитатель

№	Критерии	Показатели	Макс. кол-во баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии
1.	Результативность проводимых мероприятий, выставок, занятий, соревнований	<ul style="list-style-type: none"> • Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников • Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление школьных помещений) <p>Личный вклад воспитателя в проведение внеклассных мероприятий, праздников, экскурсий по социальной адаптации, выставок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовка сценария и проведение мероприятия; • помощь в подготовке и проведении); • организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы • организация и оформление выставки; • организация экскурсии по социальной адаптации; <p>Нежелание воспитателя участвовать в проведении внеклассных мероприятий, праздников, конкурсов, выставок (по итогам четверти)</p>	<p>1-2</p> <p>1-5</p> <p>1-2</p> <p>0,5 -1</p> <p>1-2</p> <p>0,5-2</p> <p>1-2</p> <p>(-2)</p>		
2.	Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и проведение педсовета • Выступление на методических совещаниях, семинарах, круглых столах. • Воспитатель подготовил и провёл на высоком уровне: <ul style="list-style-type: none"> -открытое внеклассное занятие; - мастер-класс; • Размещение собственных разработок и обобщения педагогического опыта на школьном сайте: <ul style="list-style-type: none"> представление занятия, мероприятия, (текст, фото, ссылка на используемые источники); • участие в пополнении школьного сайта в разделе «Школьные новости»; <p>Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • областного уровня <p>Не проведение воспитателем открытых занятий (согласно плана работы МО)</p>	<p>1-2</p> <p>1</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>0,5-2</p> <p>0,5-1</p> <p>1-2</p> <p>3-5</p> <p>(-2)</p>		
3.	Уровень владения современными образовательными технологиями, инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация дополнительных проектов (групповые, индивидуальные проекты воспитанников, социальные и т.д.) 	0,5-2		

4.	Результативность учебно-воспитательной работы	<ul style="list-style-type: none"> • Поощрение класса по итогам за месяц: 1 место 2 место 3 место Травматизм, порча школьного имущества, самовольный уход из школы, невыполнение санитарно - гигиенических требований к внешнему виду детей; • Награды (единовременно) Школьный уровень Областной Повышение квалификации: сертификат, удостоверение, дипломы. • Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями • Работа с детьми из социально-неблагополучных семей 	<p>3 2 1</p> <p>до (-5)</p> <p>2 4 1-3</p> <p>1-3</p> <p>1-3</p>		
5.	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное и качественное заполнение и ведение документации строгой отчётности: (классных журналов, журналов инструктажа по ТБ, кружковой работы, личных дел, отчётов, поурочного и календарно-тематического планирования, дневников наблюдения, карт индивидуального сопровождения); (по итогам внутренней проверки) • Несвоевременное заполнение документации, отсутствие ежедневного планирования (по итогам проверки) 	<p>0-5</p> <p>(до-3)</p>		
6.	Участие в общественно-массовой работе	<ul style="list-style-type: none"> • Активная деятельность педагога, направленная на повышение имиджа школы (вне графика расписания); 	<p>0-10</p>		
7.		<p>В классе более 12 детей (при 100% посещаемости), (по 1 баллу за каждого ребёнка свыше 12)</p> <p>- отсутствие детей без уважительных причин</p> <p>- 2 спальни</p>	<p>(-2)</p> <p>1</p>		

Учитель

№	Критерии	Показатели	Макс. кол-во баллов	Самооценка учителя	Оценка комиссии
1.	Результативность проводимых мероприятий, выставок, занятий, соревнований	<ul style="list-style-type: none"> Динамика индивидуальных образовательных результатов (по итогам четверти) Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление школьных помещений) <p>Личный вклад учителя в проведение внеклассных мероприятий, праздников, экскурсий по социальной адаптации, выставок:</p> <ul style="list-style-type: none"> подготовка сценария и проведение мероприятия; помощь в подготовке и проведении); организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы организация и оформление выставки; организация экскурсии по социальной адаптации; <p>Нежелание учителя участвовать в проведении внеклассных мероприятий, праздников, конкурсов, выставок (по итогам четверти)</p>	<p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>0,5 -1</p> <p>1-2</p> <p>0,5-2</p> <p>1-2</p> <p>(-2)</p>		
2.	Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> Разработка и проведение педсовета Выступление на методических совещаниях, семинарах, круглых столах. Учитель подготовил и провёл на высоком уровне: <ul style="list-style-type: none"> - открытый урок; -открытое внеклассное занятие; - мастер-класс; - предметную неделю; - конкурс, Размещение собственных разработок и обобщения педагогического опыта на школьном сайте: <ul style="list-style-type: none"> представление занятия, мероприятия, (текст, фото, ссылка на используемые источники); участие в пополнении школьного сайта в разделе «Школьные новости»; заметки в СМИ <p>Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> школьного уровня областного уровня <p>Не проведение учителем открытых уроков, занятий (согласно плана работы МО)</p>	<p>1-2</p> <p>1</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>0,5-1</p> <p>0,5-2</p> <p>0,5-1</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>3-5</p> <p>(-2)</p>		
3.	Уровень владения современными образовательными технологиями, инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> Степень использования в учебном процессе процессе современных образовательных технологий (по итогам внутришкольного контроля) Реализация дополнительных проектов (групповые, индивидуальные проекты воспитанников, социальные и т.д.) 	<p>0,5-2</p> <p>1-3</p>		
4.	Результативность учебно-воспитательной работы	<ul style="list-style-type: none"> Поощрение класса по итогам за месяц: <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место <p>Травматизм, порча школьного имущества, самовольный уход из школы, невыполнение санитарно - гигиенических требований к внешнему виду детей;</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>до</p> <p>(-5)</p>		

		<ul style="list-style-type: none"> • Награды (единовременно) Школьный уровень Областной уровень Повышение квалификации: сертификат, удостоверение, дипломы. • Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями • Работа с детьми из социально-неблагополучных семей 	<p>2 4 3</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p>		
5.	Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременное и качественное заполнение и ведение документации строгой отчётности: (классных журналов, журналов инструктажа по ТБ, кружковой работы, личных дел, отчётов, поурочного и календарно-тематического планирования, дневников наблюдения, карт индивидуального сопровождения); (по итогам внутренней проверки) • Несвоевременное заполнение документации, отсутствие ежедневного планирования (по итогам проверки) 	<p>0-5</p> <p>(до-3)</p>		
6.	Участие в общественно-массовой работе	<ul style="list-style-type: none"> • Активная деятельность педагога, направленная на повышение имиджа школы (вне графика расписания); 	0-10		
7.		<p>В классе более 12 детей (при 100% посещаемости), (по 1 баллу за каждого ребёнка свыше 12) - отсутствие детей без уважительных причин</p>	(-2)		

Педагог дополнительного образования

№	Критерии материального стимулирования		Баллы
1.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары за отчётный период)		1-3
2.	Наличие системы работы с документами		0,5-1
3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов: - на школьном уровне; - на областном уровне		1 2
4.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм		0,5-1
5.	Сотрудничество с ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями		0,5-2
6.	Выступление на методических объединениях, педсоветах		0,5-1
7.	Общественная активность		1-3
8.	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей		1-5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах публикации на школьном сайте.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 5. Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Старший вожатый

№ п/п	Критерии материального стимулирования		Баллы
1.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)		1-3
2.	Наличие системы работы с документами		0,5-1
3.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций: - на школьном уровне - на областном уровне;		1,5 2
4.	Оформление стендов, выставок (эстетичность, своевременность, содержательность, новизна)		1-2
5.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях		0,5-1
6.	Выступления на МО, педсовете, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, внеклассных занятий с детьми.		0,5-2
7.	Представленность деятельности старшего вожатого в школьном пространстве: информационные стенды для родителей, обучающихся, педагогов, страница школьного сайта (периодичность обновления) и пр.		0,5-2
8.	Организация общешкольных массовых мероприятий.		1-2
9.	Организация работы органов ученического самоуправления		0,5-1
10.	Организация походов, экскурсий, посещений выставок, посещение театра, цирка и т.д.		1-2
11.	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей		1-5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, публикации на школьном сайте, в прессе.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К п.4. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
2.	Травматизм обучающихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатым	Да	- 2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	- 2

№	Критерии материального стимулирования	Баллы	Самооценка педагога
1	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами образовательного учреждения	1-2	
2	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении	0,5-1	
3	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	1-3	
4	Наличие системы работы с детьми, нуждающимися в психолого-педагогическом сопровождении (в т.ч. детьми-инвалидами).	1	
5	Проведение школьного ПМПк	1-2	
6	Качество работы с документами: своевременность заполнения и представления, соответствие предъявляемым требованиям. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля	1-3	
7	Выступление на методических объединениях, педсоветах	0,5-1	
8	Общественная активность	0,5-3	
9	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	1-5	
10.	Участие в работе районного ПМПк	1-5	

Примечания:

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п.1. *Наличие работы с родителями (законными представителями)* – сотрудничество с родителями организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития обучающихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.2. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.3. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с детьми, нуждающимися в психолого-педагогическом сопровождении - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого педагогом-психологом	-2
2.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-2
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	-2
4.	Нарушение норм техники безопасности	-2

Библиотекарь

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Система работы с документами в соответствии с законодательством и по библиотечному делу в ОУ	0,5-1
2.	Периодическое обновление книжных выставок	0,5-1
3.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	1 -3
4.	Проведение открытых мероприятий на школьном уровне	1-2
5.	Качество проведение библиотечных часов (по данным анкетирования воспитателей)	0,5-1
6.	Читательская активность учащихся по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	01 0,5

Примечания:

К п. 1. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям - своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.3. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, публикации в прессе.

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к должностному окладу
1.	Контроль за заключением договоров, государственных контрактов	10
2.	Учёт и контроль поступления и расходования бюджетных средств	10
3.	Сложность и информационная ёмкость работы, связанная с постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников	10
4.	Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети интернет	10
5.	Своевременная и качественная сдача сводных отчетов об исполнении бюджета, баланса, налоговой и другой статистической отчетности	15
6.	Эффективная управленческая работа	15
7.	Эффективное, целевое и своевременное использование бюджетных средств, обеспечение полного использования смет по кварталам и в целом за год по учреждению	12
8.	Освоение новых компьютерных программ и технологий	8

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к должностному окладу
1.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы	10
2.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
4.	Совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления учащихся	10
5.	Реализация психолого-педагогического и медико-социального сопровождения и обеспечение позитивной динамики качества социализации учащихся	15
6	Эффективная управленческая работа	15
7	Результативная работа с педагогическими кадрами	12
8	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	8

Водитель

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Отсутствие ДТП, нарушений правил дорожного движения, замечаний	10
2.	Качественное проведение ежемесячного технического обслуживания автомобиля, своевременное проведение периодического планового ТО автомобиля, государственного технического осмотра	10
3.	Своевременное заполнение, ведение, сдача транспортных документов	10
4.	Соблюдение режима экономии ГСМ	10
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
6.	Соблюдение этики общения с коллегами	10
7	Выполнение срочных непредвиденных работ, в т.ч. и во внерабочее время	10
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
9	Срочные непредвиденные работы	0-100
10	Оперативное и качественное выполнение внепланового частичного ремонта в течение учебного года	20

Помощник воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1	Соблюдение правил по технике безопасности и санитарно-гигиенических норм	8
2	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся	8
3	Оказание помощи воспитанникам в проведении ими санитарно-гигиенических процедур	8
4	Контроль за поведением воспитанников в ночное время	8
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
6	Срочные непредвиденные работы	0-100
7	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
8	Обработка картофеля на пришкольном участке	25
9	Работа в летнем оздоровительном лагере	0-240

Кухонный рабочий

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды	5
2.	Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы	5
3.	Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров	5
4.	Отсутствие жалоб со стороны поваров	10
5.	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	8
6.	Опрятный внешний вид (спецодежда)	10
7.	Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	8
8	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
9	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
10	Срочные непредвиденные работы	0-100
11	Обработка картофеля на пришкольном участке	25
12	Работа в летнем оздоровительном лагере	0-240

Повар

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	10
2	Соблюдение технологических режимов и рецептов блюд	5
3	Опрятный внешний вид (спецодежда)	5
4	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	10
5	Не полная механизация труда	10
6	Освоение и использование новых методов в работе, новых рецептов	8
7	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
8	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
9	Срочные непредвиденные работы	0-100
10	Обработка картофеля на пришкольном участке	25
11	Работа в летнем оздоровительном лагере	0-240

Машинист по стирке и ремонту одежды

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима	8
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
3.	Качественная стирка, выполнение объёмов стирки	8
4.	Рациональное использование чистящих и моющих средств	3
5	Сохранение оборудования в рабочем состоянии	8
6	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
7	Обработка картофеля на пришкольном участке	25
8	Ежедневные гигиенические процедуры с детьми	10

Рабочий по комплексному обслуживанию здания (подсобные работы)

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	8
2.	Содержание оборудования и инструмента в исправном состоянии	8
3.	Сантехнические работы, ремонт системы отопления	8
4.	Сохранность школьного имущества	8
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
6	Выполнение срочных работ в нерабочее время	5
7	Срочные непредвиденные работы	0-100
8	Оперативное и качественное выполнение внепланового частичного ремонта в течение учебного года	25

Начальник структурного подразделения

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Эффективная управленческая деятельность (укомплектованность кадрами, отсутствие конфликтных ситуаций, стабильность коллектива)	5
2.	Качественное заполнение и ведение учётно-отчётной документации	5
3.	Соблюдение режима экономии материальных ресурсов	7
4.	Соблюдение правил техники безопасности и правил противопожарной безопасности, выполнении инструкций и своевременное заполнение журнала по технике безопасности.	5
5.	Организация и качественный ремонт зданий, территории школы-интерната, помещений и подсобного хозяйства.	5
6.	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса.	7
7.	Выполнение срочных и особо срочных работ, в том числе и во вне рабочее время	8
8	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25

Кастелянша

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Своевременный контроль и учёт товарно-материальных ценностей	8
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	8
3.	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации	8
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
5	Своевременная выдача одежды, обуви	5
6	Своевременный качественный ремонт одежды	4
7	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
8	Обработка картофеля на пришкольном участке	25

Кладовщик

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Соблюдение правил техники безопасности, правил пожарной безопасности	8
2.	Своевременная плановая подготовка заявок на приобретение продукции	7
3.	Своевременное и правильное ведение учётно-отчётной документации	8
4.	Техническое и санитарное состояние рабочего места	8
5.	Соблюдение товарного соседства продуктов	8
6.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	8
7	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2
8	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
9	Обработка картофеля на пришкольном участке	25

Бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата)	15
2.	Учёт и контроль поступления и расходования бюджетных средств	10
3.	Освоение и использование новых методов в работе	10
4.	Своевременная подготовка информации по поступившим запросам	15
5.	Установка и техническое сопровождение программ	10
6.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10
7.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10
8.	Расширение объема работ, связанных с автоматизированной обработкой бухгалтерской документации	3
9.	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	40
10.	Выполнение срочных и особо срочных работ в т. ч и во внерабочее время	0-100
11.	Выполнение непредвиденных работ (замещение отдельных категорий работников)	0-100

Медицинский персонал (медсестра)

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Ответственность за соблюдение реализации 10- дневного перспективного меню	5
2.	Систематический контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в столовой и пищеблоке	5
3.	Ежедневный контроль за качеством поступающих продуктов, приготовлением блюд	5
4.	Контроль за прохождением медицинского осмотра сотрудников	5
5.	Систематический контроль за соблюдением правил личной гигиены учащимися	6
6.	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
7.	Работа в летнем оздоровительном лагере	0-200

Медицинский персонал(врач)

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Ответственность за соблюдение реализации 10- дневного перспективного меню	10
2.	Систематический контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в столовой и пищеблоке	10
3.	Систематический контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в кабинетах, спальнях	5
4.	Ежедневный контроль за качеством поступающих продуктов, приготовлением блюд	10
5.	Контроль за прохождением медицинского осмотра сотрудников	5
6.	Систематический контроль за соблюдением правил личной гигиены учащимися	6

Уборщик территории

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Соблюдение правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности	5
2.	Содержание оборудования и инструмента в исправном состоянии	7
3.	Сохранность школьного имущества	5
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
5	Срочные непредвиденные работы	0-100
6	Оперативное и качественное выполнение внепланового частичного ремонта в течение учебного года	25

Уборщик производственных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Участие в генеральных уборках школы	15
2.	Соблюдение правил по технике безопасности и требований СанПиНа в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии.	10
3.	Сохранение школьного имущества и имущества учащихся	20
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
5	Участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году	25
6	Обработка картофеля на пришкольном участке	25
7	Работа в летнем оздоровительном лагере, внеплановый частичный ремонт в течение учебного года	0-200

Сторож

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Качественная охрана вверенного объекта	10
2.	Соблюдение правил по технике безопасности, правил пожарной безопасности.	10
3.	Отсутствие фактов кражи, взлома и пр.	10
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10
5	Окашивание травы на территории школы	0-40
6	Очистка территории школы от снега	0-40

Также предусмотрены выплаты стимулирующего характера по следующим критериям:

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в % к базовому окладу
1.	Работы на пришкольном участке, в теплице, цветнике	0-100
2.	Оперативный и качественный ремонт по подготовке школы к новому учебному году	0-250
3.	Выполнение заданий особой сложности и важности (кровельные работы, фасадные работы в учебном и спальном корпусах)	0-310
4	За дополнительные виды и объемы работ	0-200

Перечень и размер доплат и надбавок педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и техническому персоналу

Основная должность работника	Перечень работ	Размер доплат к окладу с учетом повышающих коэффициентов, %
Помощник воспитателя	За сохранность детей в ночное время; добросовестное отношение к работе; соблюдение дисциплины и порядка учащимися в ночное время За дополнительный объем работ (уборка туалетов на улице)	10% 3% 3% 17%
Кладовщик	За бережное хранение мягкого инвентаря и хозтоваров, за дополнительную работу по приобретению и перевозке материальных ценностей;	33% 33%
Кастелянша	За правильное хранение мягкого инвентаря, соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещениях для хранения чистого белья, качественный учет прихода и расхода мягкого инвентаря, ведение необходимой документации	13% 13% 13% 13%
Машинист по стирке и ремонту одежды	За мытьё детей в бане, уборку бани, за вредные условия (использование дез. средств, порошка).	20% 18% 18%
Уборщик производственных помещений	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков), качество ежедневной уборки помещений, уборка санузлов содержания качественного санитарного состояния помещений.	15% 15% 15% 16%
Повар	За качественное приготовление блюд, рациональное использование продуктов питания, содержание вверенного участка в соответствии с СанПиНом, качественное обслуживание, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся	5% 15% 5% 20%
Кухонный рабочий	За чистоту и порядок в пищеблоке школьной столовой, качество генеральной уборки пищеблока школьной столовой	30% 15%
Сторож	За сохранность детей в ночное время, недопущение посторонних лиц и проноса предметов в здание и на территорию школы, качественное выполнение требований безопасности перед началом работы, во время и по окончанию работы	5% 8% 7%

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	За оперативность и качество выполнения работ в соответствии с заявками, соблюдение режима рабочего времени, отсутствие замечаний со стороны администрации	30% 25% 20%
Бухгалтер	За своевременное оформление документации без ошибок; отсутствие ошибок в первичных документах; соблюдение сроков списания материальных запасов (продуктов питания, хозяйственно-бытовых товаров), выполнение обязанностей контрактного управляющего	20% 11% 20% 48%
Водитель	За сверхнормативный график работы; погрузку, разгрузку;	48% 45%
Начальник структурного подразделения	За обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; обеспечение сохранности материальных ценностей; своевременное проведение работы по инвентаризации и списанию материальных ценностей	5% 5% 11%
Учитель	За осуществление контроля технического состояния автотранспортных средств, оформление установленной документации на повреждения и заявок на ремонт, осуществление контроля за соблюдением водителями ПДД и правильностью эксплуатации автомобилей, обеспечение соблюдения установленных норм расхода эксплуатационных материалов.	38% от базового оклада

4. Премирование и материальная помощь.

4.1. Премирование работников производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

4.2. Премия работникам выплачивается:

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

Решение о премировании работников принимается на Совете трудового коллектива, оформляется приказом директора школы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий);
- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

4.3. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

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

Материальная помощь предоставляется на основании решения Совета трудового коллектива, утвержденного приказом директора школы, в котором указывается размер материальной помощи.

5. Порядок снятия выплат стимулирующего характера

5.1. Снятие выплат стимулирующего характера определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат стимулирующего характера;
- окончание выполнения работ, по которым были определены выплаты стимулирующего характера;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты стимулирующего характера;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- за нарушения трудовой дисциплины (опоздание на работу, отсутствие на работе без уважительных причин).