

СОГЛАСОВАНО

Полномочный представитель
трудового коллектива казенного
общеобразовательного
учреждения Омской области
«Петропавловская адаптивная
школа – интернат»

_____ Мальцева Л.И

«__» _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор казенного общеобразовательного
учреждения Омской области
«Петропавловская адаптивная
школа – интернат»

_____ Л.Н.Астапович

от «___» _____ 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
казенного общеобразовательного учреждения Омской области
«Петропавловская адаптивная школа-интернат»

Принято на собрании трудового коллектива
КОУ «Петропавловская школа-интернат»
Протокол № 3 от «26» марта 2024 г.

I. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Петропавловская адаптивная школа-интернат» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области», приказом Министерства образования Омской области от 19 марта 2014 года № 15 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области», приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013г. № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены приложением № 1 к Положению.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

2.1. Размеры окладов педагогических работников учреждения (далее – педагогические работники) (приложение № 1) установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Размер оклада заработной платы конкретного педагогического работника устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учётом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения полномочного представителя трудового коллектива и определяется в трудовом договоре.

2.3. Размер оклада, ставки устанавливается выше размера оклада, ставки указанного в приложении № 1 Положения педагогическому работнику:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, – на 5 %;
- 2) имеющему первую квалификационную категорию, – на 10 %;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, – на 20 %;
- 4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почетные звания СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – на 10 %;
- 5) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - доктора наук, – на 25%;
 - кандидата наук, – на 15%;

б). Поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствие с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу о среднем или высшем профессиональном образовании, в течении первых 5 лет с даты

трудоустройства на работу по должности педагогического работника, имеющему стаж педагогической работы:

- до 3-х лет – на 100 процентов;
- от 3 лет до 4 лет – на 70 процентов
- от 4 лет до 5 лет – на 50 процентов

7). допущенному к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в течении первых 5 лет с даты представления в учреждение документа об образовании и о квалификации, имеющему стаж педагогической работы:

- до 3-х лет – на 100 процентов;
- от 3 лет до 4 лет – на 70 процентов
- от 4 лет до 5 лет – на 50 процентов.

8). осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, – на 20%;

9) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет – на 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – на 15 процентов;
- свыше 10 лет – на 20 процентов.

2.4. С учётом условий труда может применяться почасовая оплата труда педагогических работников учреждения при оплате:

- за педагогическую работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам педагогических работников учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев

Порядок определения стоимости часа в порядке замещения:

При оплате за часы, данные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, производится почасовая оплата, определяемая из размера своей собственной ставки. Стоимость одного часа работы учителя определяется путем деления собственной месячной тарифной ставки заработной платы, установленной за 18 часов в неделю, на среднемесячное количество часов, определенное в данном календарном году.

Стоимость одного часа работы воспитателя определяется путем деления собственной месячной тарифной ставки заработной платы, установленной за 25 часов в неделю, на среднемесячное количество часов, определенное в данном календарном году.

Если учитель замещает временно отсутствующего воспитателя, то стоимость часа определяется исходя из базового оклада воспитателя. Если воспитатель замещает временно отсутствующего учителя, то стоимость часа определяется исходя из базового оклада учителя.

2.5. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.6. Размер оплаты труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

2.8. Педагогическим работникам выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом IX настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала в учреждении

3.1. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала учреждения (далее – учебно-вспомогательные работники) (приложение № 1) установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размер оклада конкретного учебно-вспомогательного работника учреждения устанавливается с учётом рекомендуемых размеров окладов учебно-вспомогательных работников учреждения, а также мнения полномочного представителя трудового коллектива и определяется в трудовом договоре.

3.2. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, указанного в приложении № 2 Положения, учебно-вспомогательному работнику, осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, – на 18 %.

3.3. С учетом условий труда учебно-вспомогательным работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

3.4. Учебно-вспомогательным работникам выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом IX настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждениях

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждении (далее – служащие), (приложение № 1) определены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размер оклада конкретного специалиста или служащего устанавливается с учётом рекомендуемых размеров окладов специалистов и служащих учреждения, а также мнения полномочного представителя трудового коллектива и определяется в трудовом договоре.

4.2. С учетом условий труда специалистам и служащим устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

4.3. Специалистам и служащим выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом IX настоящего Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников учреждения

5.1. Размеры окладов медицинских работников учреждений (далее – медицинские работники) (приложение № 1) определены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

Размер оклада конкретного медицинского работника устанавливается с учётом рекомендуемых размеров окладов медицинских работников учреждения, а также мнения полномочного представителя трудового коллектива и определяется в трудовом договоре.

5.2. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, указанного в приложении № 4 Положения, медицинскому работнику:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, – на 5 %;

- 2) имеющему первую квалификационную категорию, – на 10%;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, – на 15 %;
- 4) осуществляющему работу с обучающимся с ограниченными возможностями здоровья - на 25 %;

5.3. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

5.4. Медицинским работникам выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом IX настоящего Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении (далее – рабочие), (приложение № 1), определены на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учётом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения полномочного представителя трудового коллектива и определяется в трудовом договоре.

6.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

6.3. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом IX настоящего Положения.

VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

7.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения определяются нормативным правовым актом Министерства образования Омской области и Положением.

7.2. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения (приложение № 4)

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

7.3. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие иные стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:

- доктор наук - в размере 25% оклада;
- кандидат наук – в размере 15% оклада;

2) ежемесячная надбавка за наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почетные звания СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», – в размере 10 % оклада;

VIII. Порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат

8.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам работников учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), ставки, если иное не установлено федеральным законодательством.

8.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в положении об оплате труда работников учреждения с учётом мнения полномочного представителя трудового коллектива и определяется в трудовом договоре.

8.3. Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными и составляют 15%.

8.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу заработной платы без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

8.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере - 4%.

8.6. Выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью - по классному руководству, устанавливаются в размере:

- 40 рублей на одного обучающегося в классе в месяц;

- 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах), независимо от количества обучающихся в каждом классе.

8.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 602 ТК РФ).

8.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 602 ТК РФ).

8.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы (ст. 602 ТК РФ).

8.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % части оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, – в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

2) работникам, получающим оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

IX. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

9.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения закрепляются в положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются к окладам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении или в абсолютных размерах, применяются к окладам работников учреждения.

9.2. Распределение фонда стимулирующих выплат (надбавок) осуществляется между всеми работниками учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу (Приложение 2)

В случае получения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, премия не выплачивается до момента снятия взыскания.

9.3. Порядок распределения стимулирующих выплат.

Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам школы (далее - Комиссия).

Персональный состав Комиссии в количестве 5 - 7 человек и председатель Комиссии выбирается и утверждается на Общем собрании трудового коллектива (в августе) на определенный учебный год. На основании решения Общего собрания трудового коллектива (по представлению выписки из протокола общего собрания) директор Учреждения издает приказ «О составе комиссии по распределению стимулирующих выплат на 202__ - 202__ учебный год».

Комиссия создается из разных категорий работников. Периодичность заседаний комиссии – ежемесячно, после 20 числа.

Комиссия на основании всех представленных материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранным каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Расчёт стоимости 1 балла:

Общий фонд стимулирующих выплат педагогических работников делится на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками в соответствии с «Перечнем наименований, показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся». Определяется стоимость 1 балла в рублях для педагогического работника.

Общий фонд стимулирующих выплат прочих работников делится на общее количество баллов, набранных всеми прочими работниками в соответствии с «Перечнем наименований, показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся». Определяется стоимость 1 балла в рублях для работника.

Максимальное количество баллов, набранных работником школы-интерната не ограничено.

Стоимость балла определяется ежемесячно.

Размер фонда для стимулирующих выплат работникам учреждения определяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат ежемесячно.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора Учреждения. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам школы.

9.4. Периоды, засчитываемые в стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы, суммируются.

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается правовым актом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается правовым актом учреждения.

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в организациях педагогическим и медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа включаются периоды осуществления педагогической или медицинской деятельности по специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды педагогической или медицинской работы.

XI. Заключительные положения

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

10.3. В пределах фонда оплаты труда учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, которая определяется приказом директора. Порядок и условия оказания материальной помощи указаны в приложении № 3.

РАЗМЕРЫ
окладов, ставок заработной платы
педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, ставки заработной платы педагогического работника (руб.)
Общеобразовательные учреждения, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, специальные учебно – воспитательные учреждения открытого и закрытого типа		
	1 квалификационный уровень	9569
	2 квалификационный уровень	
1	Социальный педагог	9826
	3 квалификационный уровень	
1	Воспитатель	10085
2	Педагог-психолог	
3	Методист	
	4 квалификационный уровень	
1	Учитель - дефектолог	10550
2	Учитель – логопед (логопед)	
3	Учитель	
4	Тьютор	

РАЗМЕРЫ
окладов работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада работника учебно-вспомогательного персонала (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	1 квалификационный уровень	
1	Младший воспитатель	6938

РАЗМЕРЫ
окладов специалистов и служащих

№	Наименование должности	Размер оклада
---	------------------------	---------------

п/п		специалиста и служащего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Делопроизводитель	7230
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Инспектор по кадрам	8229
2	Техник	
2 квалификационный уровень		
1	Заведующий складом	8351
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень		
1	Начальник хозяйственного отдела	8726
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Аналитик	9223
2	Библиотекарь	
3	Специалист по охране труда	
4	Контрактный управляющий	
3 квалификационный уровень		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	
1	Бухгалтер	10720

РАЗМЕР
окладов медицинских работников

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада медицинского работника
----------	---------------------------	---

		(руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень		
1	Медицинская сестра диетическая	8502
3 квалификационный уровень		
2	Медицинская сестра	8627

РАЗМЕРЫ
окладов рабочих

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада рабочего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6724 (при наличии 1 квалификационного разряда)
2	Машинист по стирке и ремонту одежды	6972 (при наличии 2 квалификационного разряда)
3	Сторож (вахтёр)	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
5	Повар	
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7472 (при наличии 4 квалификационного разряда)
		7844 (при наличии 5 квалификационного разряда)
2 квалификационный уровень		
	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8218 (при наличии 6 квалификационного разряда)
		8589 (при наличии 7 квалификационного разряда)
3 квалификационный уровень		
	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии	9212

	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень	
	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы	9460
	Водитель автомобиля	

Перечень наименований, показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения.

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Размер выплаты стимулирующего характера
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	<p>1. За руководство профессиональными объединениями – 15%</p> <p>2. За сопровождение обучающихся (воспитанников) в лечебные учреждения – 10%</p> <p>3. За заведование учебным кабинетом, спальнями, групповыми комнатами, сенсорной комнатой, кабинетом психолога, кабинетом социального педагога, библиотекой – 10%;</p> <p>4. За заведование учебной мастерской – 15%;</p> <p>5. За заведование учебно-опытным участком – 20%;</p> <p>6. За заведование теплицей – 50%</p> <p>7. За заведование кастаньянной – 50%</p> <p>8. За организацию работы по ГО и ЧС 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 – высокий уровень 60% – оптимальный уровень</p> <p>9. Организация работы по охране труда – 5 % – минимальный уровень 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p> <p>10. Организация работы по пожарной безопасности 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p> <p>11. Организация работы по безопасности дорожного движения 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень</p>

			<p>40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p>
		<p>2.Проверка тетрадей обучающихся 1-4 классов</p>	<p>Качественная и систематическая проверка тетрадей - по 10% за каждый час нагрузки (от ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (18 часов) по следующим предметам: - письмо и развитие речи (русский язык); - математика. По 5% за каждый час нагрузки (от ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (18 часов)по следующим предметам: - чтение и развитие речи (чтение); - развитие речи на основе изучения предметов и явлений окружающей действительности (речевая практика); - живой мир (мир природы и человека); - музыка и пение (музыка)</p>
		<p>3.Проверка письменных работ обучающихся 5-11 классов</p>	<p>Качественная и систематическая проверка тетрадей - по 10% за каждый час нагрузки (от ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (18 часов) по следующим предметам: - письмо и развитие речи; - математика По 5% за каждый час нагрузки (от ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (18 часов)по следующим предметам: - чтение и развитие речи; - природоведение; - биология; - география; - история Отечества; - обществознание; - профессионально-трудовое обучение; - СБО; - логопедические занятия.</p>
		<p>4.Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p>	<p>1. За эффективную работу по всеобучу – 15% 2. За эффективное взаимодействие со структурами профилактики в работе с несовершеннолетними обучающимися (воспитанниками) – 30% 3. Работа с детьми с сочетанными дефектами развития – до 100%</p>
		<p>5.Особый режим работы (связанный с обеспечением</p>	<p>1. Особый режим работы в условиях, повышенной готовности, чрезвычайной ситуации – до 100 %</p>

		безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	<p>4. Режим работы, связанный с бесперебойной работой учреждения – до 100 %</p> <p>5. Содержание закреплённой территории, оборудования, рабочего места с соблюдением всех норм и требований - до 100 %</p> <p>6. Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций – до 100 %</p> <p>7. Обеспечение безаварийной работы учреждения – до 100 %</p>
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	<p>1.Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ</p>	<p>1. Оказание консультационных услуг в консультативном пункте, службе ранней помощи, службе медиации – 30%</p> <p>2. Реализация мероприятий технического задания в рамках РИП ИНКО – 30%</p> <p>3. Разработка и реализация программ и проектов в рамках инновационной деятельности</p> <p>5 % – минимальный уровень</p> <p>10 % - достаточный уровень</p> <p>15 % – средний уровень</p> <p>20 % – высокий уровень</p> <p>30 % – оптимальный уровень</p> <p>4. Разработка и реализация авторских программ, методик – 20%.</p> <p>5. За проведение образцово – показательных занятий, внеклассных мероприятий, уроков:</p> <p>5 % – минимальный уровень</p> <p>10 % - достаточный уровень</p> <p>15 % – средний уровень</p> <p>20 % – высокий уровень</p> <p>6. Осуществление инновационной деятельности с целью повышения профессионального мастерства</p> <p>3 % – средний уровень</p> <p>5 % – высокий уровень</p>
		2.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	<p>1. За разработку и реализацию экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов – 20%</p>

		<p>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</p>	<p>1. За взаимодействие с родителями обучающихся (за работу с одной семьёй (при наличии акта): - посещение семей, приходящих - 10% - посещение семей воспитанников - 20%</p>
		<p>4. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	<p>1. За организацию и проведение внеурочной работы по физическому воспитанию - 20%</p>
3	<p>Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)</p>	<p>1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций</p>	<p>1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций – 30 баллов</p>
		<p>2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)</p>	<p>1. За благоустройство здания и школьной территории: 1.1. За работу на пришкольном участке – 20 баллов 1.2. За подготовку образовательного учреждения к зимнему сезону – 20 баллов 1.3. За ремонт оборудования, мебели – 15 баллов 1.4. За подготовку школы к новому учебному году 5 баллов – минимальный уровень 10 баллов - достаточный уровень 20 баллов – средний уровень 40 баллов – высокий уровень 60 баллов – оптимальный уровень 2. За эстетическое оформление школы (коридоры, рекреации, кабинеты, групповые, спальни) – 5 баллов – минимальный уровень 10 баллов - достаточный уровень 20 баллов – средний уровень 40 баллов – высокий уровень</p>
		<p>3. Выполнение задания особой важности и сложности</p>	<p>1. За качественное дежурство по школе, интернату педагогам – 10 баллов 2. За качественное дежурство по столовой педагогам – 10 баллов 3. За выполнение разовых поручений – 5 баллов – минимальный уровень 10 баллов - достаточный уровень</p>

		<p>20 баллов – средний уровень 40 баллов – высокий уровень 60 баллов – оптимальный уровень</p> <p>4. За систематическое выполнение работы особой важности и сложности с дополнительными временными затратами: 5 баллов – минимальный уровень 10 баллов - достаточный уровень 20 баллов – средний уровень 40 баллов – высокий уровень 60 баллов – оптимальный уровень</p>
	4. Организация работы по социальной адаптации обучающихся	<p>1. За сопровождение обучающихся (воспитанников) в учреждения дополнительного образования, профессионального образования – 10 баллов</p> <p>2. За организацию посещений культурно-массовых мероприятий – 10 баллов</p>
	5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы	<p>1. За своевременную разработку рабочих программ – 20 баллов</p> <p>2. За своевременную разработку СИПР - 30 баллов</p> <p>3. За качественное оформление электронного журнала – 10 баллов</p> <p>4. За качественное ведение отчётной документации воспитателям – 10 баллов</p>
	6. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	<p>1. За участие в национальном приоритетном проекте «Образование» - 30 баллов</p> <p>2. За наличие призового места в национальном приоритетном проекте «Образование» - 50 баллов</p>
	7. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	<p>1. За показатели оценки эффективности работы педагогов – до 500 баллов (Приложение 5)</p>
	8. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	<p>1. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения при наличии позитивных отзывов со стороны общественности, родителей, педагогов – 30 баллов</p> <p>2. За предоставление материалов в СМИ – 20 баллов</p> <p>3. За награждение Почётной грамотой школы – 20 баллов</p> <p>4. За награждение Почётной грамотой МО Омской области – 30 баллов</p>

			<p>5. За награждение Почётной грамотой МО РФ – 50 баллов</p> <p>6. За присвоение звания «Почётный работник общего образования» - 100 баллов</p>
--	--	--	---

Перечень наименований, показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат остальным работникам учреждения.

№ п / п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Размер выплаты стимулирующего характера
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	<p>1. За организацию сотрудничества с учреждениями здравоохранения – 10%</p> <p>2. За заведование медицинским блоком – 10%</p> <p>3. За заведование пищевым блоком – 10%</p> <p>4. За заведование банно-прачечными помещениями – 10%</p> <p>5. За сопровождение обучающихся (воспитанников) в лечебные учреждения – 10%</p> <p>6. За ведение архивного дела - 40%</p> <p>7. За работу с пенсионным фондом – 20%</p> <p>8. За увеличение работы в связи с разбросанностью строений – 20%</p> <p>9. За выполнение погрузо-разгрузочных работ, доставку продуктов из овощехранилища, складских помещений в столовую - 20%</p> <p>10. За систематическую и качественную уборку помещений повышенной загрязнённости – 30%</p> <p>11. За организацию на высоком уровне качественного питания – 40%</p> <p>12. За своевременное приготовление и выдачи пищи в соответствии с режимом работы школы-интерната - 20%</p> <p>13. За своевременный учёт, контроль и качественное составление документации – 20%</p> <p>14. За выполнение особо важных, сложных и срочных работ и поручений –</p>

			<p>до 100%</p> <p>15. За внедрение, освоение и систематическое использование специальных программных средств для осуществления финансовых расчётов, предоставления налоговых, статистических и других видов отчётов – 10% за минимальный объём, 20% - за средний объём, 30% за достаточный объём, 40% за оптимальный объём.</p> <p>16. За организацию работы по ГО и ЧС 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p> <p>17. Организация работы по охране труда – 5 % – минимальный уровень 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p> <p>18. Организация работы по пожарной безопасности 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p> <p>19. Организация работы по безопасности дорожного движения 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 40 % – высокий уровень 60 % – оптимальный уровень</p> <p>20. Своевременное и качественное составление и подготовка документации и отчетности до 100%</p> <p>21. Сохранение и развитие библиотечного фонда; содействие педагогическому коллективу, учащимся до 50 %</p> <p>22. Высокую читательскую активность учащихся до 50%</p> <p>23. За организацию и проведение работы</p>
--	--	--	--

		<p>по защите и обработке персональных данных</p> <p>15 % – достаточный уровень 25 % - средний уровень 45 % – высокий уровень</p> <p>24. Привлечение к ежегодному косметическому ремонту</p> <p>10 % – достаточный уровень 20 % - средний уровень 50 % – высокий уровень</p>
	2. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1. За работу с детьми с сочетанными дефектами развития до 100 %
	3. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	<p>1. Особый режим работы в условиях, повышенной готовности, чрезвычайной ситуации – до 100 %</p> <p>2. Режим работы, связанный с бесперебойной работой учреждения – до 100 %</p> <p>3. Содержание закреплённой территории, оборудования, рабочего места с соблюдением всех норм и требований - до 100 %</p> <p>4. Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций – до 100 %</p> <p>5. Обеспечение безаварийной работы учреждения – до 100 %</p> <p>6. За своевременную чистку канализационных сетей, выгребных ям, мусорных ящиков, канализационных колодцев и проведение их дезинфекции –</p> <p>5 % – минимальный уровень 10 % - достаточный уровень 20 % – средний уровень 30 % – высокий уровень 40% – оптимальный уровень</p> <p>7. За содержание закреплённой территории, оборудования, рабочего места с соблюдением всех норм и требований – до 100%</p> <p>8. Содержание транспорта в технически исправном состоянии – до 100%</p> <p>9. Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы на линии (отсутствие необоснованных простоев автотранспорта, отсутствие аварий) – до 100%</p> <p>10. Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций – до 100%</p>

2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	1.Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	1. Оказание консультационных услуг в консультативном пункте, службе ранней помощи – 30% 2. Разработка и реализация авторских программ, методик – 20%.
		2.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	1.За разработку и реализацию экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов – 20%
		3.Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1. За осуществление наблюдений за развитием и индивидуальными достижениями обучающихся (ведение дневников наблюдений, портфолио обучающихся, мониторинговых исследований, составление характеристик, таблиц успеваемости и другой документации, относящейся к сопровождению детей) - 10%
		4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1.За взаимодействие с родителями обучающихся: - посещение семей приходящих - 15% - посещение семей воспитанников - 20% - помощь родителям в подготовке документов - 20%
		5.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1.За организацию и проведение внеурочной работы по физическому воспитанию - 15%

3	Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	1.Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	1.Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций – 20 баллов – средний объем работы 30 баллов – достаточный объем работы 40 баллов – оптимальный объем работы
		2.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	1. За благоустройство здания и школьной территории: 1.1. За работу на пришкольном участке – 20 баллов 1.2. За подготовку образовательного учреждения к зимнему сезону – 20 баллов 1.3. За ремонт оборудования, мебели – 15 баллов 1.4. За подготовку школы к новому учебному году 5 баллов – минимальный уровень 10 баллов - достаточный уровень 20 баллов – средний уровень 40 баллов – высокий уровень 60 баллов – оптимальный уровень За эстетическое оформление школы (коридоры, рекреации) – 25 баллов
		3.Выполнение задания особой важности и сложности	1.За ночное дежурство медицинским работникам – 30 баллов 2.За дополнительную работу во время массовых заболеваний - 20 баллов 3.За выполнение разовых поручений – до 100 баллов 4. За систематическое выполнение работы особой важности и сложности с дополнительными временными затратами – до 100 баллов
		4.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда 20 баллов - достаточный уровень 50 баллов – средний уровень 100 баллов – высокий уровень

		<p>5. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения</p>	<p>1. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения при наличии позитивных отзывов со стороны общественности, родителей, педагогов – 30 баллов</p> <p>2. За предоставление материалов в СМИ – 20 баллов</p> <p>3. За награждение Почётной грамотой школы – 20 баллов</p> <p>4. За награждение Почётной грамотой МО Омской области – 30 баллов</p> <p>5. За награждение Почётной грамотой МО РФ – 50 баллов</p> <p>6. За присвоение звания «Почётный работник общего образования» медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского; почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации"; почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации"; нагрудный знак "За милосердие и благотворительность"; нагрудный знак "Почетный наставник"; нагрудный знак "За верность профессии"; нагрудный знак "Молодость и Профессионализм"; почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации. - 100 баллов</p>
--	--	--	---

Порядок и условия оказания материальной помощи работникам

- Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.
- Материальная помощь может выплачиваться в пределах минимального размера оплаты труда, в связи с постигшим работника стихийным бедствием, несчастном случае (пожаром, наводнением, похищением имущества), тяжелым заболеванием, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника или членов его семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников работника (мужа, жены, отца, матери, ребенка), регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях, а также в целях социальной поддержки работников учреждения.
- В связи со смертью работника материальная помощь может быть выплачена одному из членов его семьи по заявлению этого члена семьи и представлению документов, подтверждающих их родство.
- Материальная помощь выплачивается по заявлению работника при наличии подтверждающих документов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- Приказ директора учреждения является основанием для выплаты материальной помощи работнику учреждения.

**Показатели оценки эффективности работы заместителей директора
для установления премиальных выплат и выплат стимулирующего характера.**

№	Наименование показателя	Соотношение значения показателя с количеством баллов
1	Доля обучающихся с инвалидностью, тяжёлыми множественными нарушениями развития, сложной структурой дефекта от общего количества обучающихся	до 20% - 2,5 балла; от 21% до 40% - 4 балла; от 41% до 60% - 6,5 балла; от 60% до 100% - 9 баллов.
2	Наличие в учреждении дошкольных групп, классов с углубленной профессиональной подготовкой, классов со сложной структурой дефекта, лекотек, консультационных пунктов, постинтерната	1,5 балла за каждую единицу, но не более 13,5 балла.
3	Доля педагогических работников учреждения, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию, от общей численности педагогических работников учреждения	от 10% до 40% - 2,5 балла; от 41% до 70% - 5 баллов; от 71% до 100% - 7,5 баллов.
4	Наличие статуса региональной инновационной площадки	5 баллов.
5	Доля обучающихся, охваченных услугами дополнительного образования, от общего количества обучающихся	до 20% - 1,5 балла; от 21% до 40% - 2,5 балла; от 41% до 60% - 5 баллов; от 61% до 100% - 7,5 баллов.
6	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий муниципального, регионального, всероссийского уровней	Муниципальный уровень – 1 балл; региональный уровень – 2,5 балла; всероссийский уровень – 7,5 балла.

Один балл соответствует одному проценту размера оклада заместителя директора учреждения.

Показатели оценки эффективности работы педагогов
для установления выплат стимулирующего характера

№	Целевые показатели	Количество и условия подсчета баллов по целевым показателям деятельности педагогических работников адаптивной школы - интерната	Вид документа подтверждающего достижения показателя	Периодичность предоставления отчетности
Целевые показатели по основной деятельности образовательного учреждения				
1.	Отсутствие фактов несчастных случаев участников образовательного процесса	До 10 баллов	письменный отчет зам. дир. по УР и ВР.	Ежемесячно
2.	Отсутствие фактов самовольного ухода детей из учреждения	До 5 баллов – отсутствие уходов	письменный отчет зам. дир. по УР и ВР.	По итогам четверти
3.	Результативность успеваемости обучающихся, уровень воспитанности обучающихся	5 баллов – низкий уровень (35-50%) 7 баллов – средний уровень (51-65%) 10 баллов – высокий уровень (66-100%)	письменный отчет зам. дир. по УР.	по итогам четверти

4.	Количество выпускников, продолживших обучение в учреждениях начального профессионального образования от общего количества выпускников	20 баллов – 95-100% 10 баллов – 75-95% 5 баллов – до 75%	письменный отчет социального педагога	3 квартал
5.	Разработка программ, издание печатной продукции, выпуск газет.	15 баллов – за выпуск методического материала оформленного в книги 10 баллов – за выпуск газеты 5 баллов – за выпуск буклета, листовки. 20 баллов – рецензирование программы (наличие экспертного листа)	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР (предоставление подтверждающих изданий, рецензии)	ежемесячно (вне зависимости от количества авторов)
6.	Участие педагогических работников учреждения в педагогических чтениях, фестивалях, педагогическом марафоне, обобщение педагогического опыта, участие в выставках наглядно-дидактического материала и т.д.	Очное участие: Школьный уровень: 20б. - 1 место 15 б. – 2 место 10 б. – 3 место 7 б. - сертификат Муниципальный уровень 30б. - 1 место 25 б. – 2 место 20 б. – 3 место 15 б. - сертификат Региональный уровень 40б. - 1 место 35 б. – 2 место	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР. (предоставление подтверждающих документов)	ежеквартально

		30 б. – 3 место 25 б. - сертификат Всероссийский уровень 50б. - 1 место 45 б. – 2 место 40 б. – 3 место 35 б. - сертификат Международный уровень 60б. - 1 место 55 б. – 2 место 50 б. – 3 место 45 б. - сертификат Заочное участие: 5 б.– муниципальный уровень 10 б.– региональный уровень 15 б.– всероссийский уровень + 5 б. победителям		
--	--	---	--	--

7.	Очное участие педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах (конкурсы профессионального мастерства «Педагог года», «Учитель года», «Воспитатель года» и другие)	<p>Школьный уровень: 10б. – участие 12б. – 3 место 15б. – 2 место 20б. – 1 место</p> <p>Муниципальный уровень: 30б. – участие 40б. – 3 место 50б. – 2 место 60б. – 1 место</p> <p>Региональный уровень: 100б. – участие 120б. – 3 место 150б. – 2 место 200б. – 1 место</p> <p>Всероссийский уровень 150б. – участие 170б. – 3 место 200б. – 2 место 230 б. – 1 место</p>	Подтверждающие документы	Ежемесячно
8.	Оказание методической помощи педагогам при подготовке к конкурсам профессионального мастерства к п 7	20 б. - муниципальный уровень 40 б. - региональный уровень 60 б. – всероссийский уровень 80 б. – международный уровень	письменный отчет зам.директора, руководителей МО	Ежемесячно
9.	Наличие научно-методических публикаций	40 б. – за каждую публикацию	по факту издания, Подтверждающие документы	Ежемесячно (вне зависимости от количества авторов)

10.	Разработка методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п. применяемых в образовательном процессе с наличием экспертного заключения	20б.	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР. (предоставление подтверждающих документов)	Квартал (вне зависимости от количества авторов)
11.	Проведение образцово – показательных занятий, внеклассных мероприятий, уроков	20 б. – высокий уровень 15 б. - оптимальный уровень 10 б. – достаточный уровень	результаты оценочных листов мероприятий	Ежемесячно
12.	Участие в работе методических объединений, педагогических советов, совещаниях при директоре, общешкольных родительских собраниях и других объединениях и комиссиях.	15 б. – высокий уровень 10 б. – оптимальный уровень 5 б. – достаточный уровень	письменный отчет руководителей студий, комиссий	Ежемесячно
	Участие в работе ППк	15 б. – высокий уровень 10 б. – оптимальный уровень 5 б. – достаточный уровень Секретарю (за ведение журналов, выписки из протокола ППк и др.) 30б- достаточный объем 50б-высокий уровень	Письменный отчет председателя ППк Ежемесячно	
13.	Участие в организации и проведении на базе учреждения, муниципальных, региональных семинаров, круглых столов, конкурсов	30 б. – школьный уровень 40 б. – муниципальный уровень 50 б. – региональный уровень	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР. (предоставление Подтверждающих документов)	Ежемесячно
14.	Проведение мастер классов по вопросам повышения качества образования	<u>Школьный уровень:</u> 20 б. – высокий уровень 15 б. – оптимальный уровень	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР.	ежемесячно

		25 б. – муниципальный уровень 35 б. – региональный уровень 40 б. - всероссийский уровень		
15.	Использование на открытом уроке и открытом воспитательном занятии ИКТ (в т.ч. компьютерных программ, мультимедийных средств обучения)	5б.	письменный отчет руководителей МО	Ежемесячно
16	Использование на открытом уроке и открытом воспитательном занятии здоровье – берегающих технологий.	5 б.	письменный отчет руководителей МО	Ежемесячно
17	Организация урочной и внеурочной деятельности для детей с ОВЗ (разработка рабочих программ, методических разработок)	25 б. с наличием экспертного заключения	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР.	Ежемесячно (вне зависимости от количества авторов)
18	Своевременная аттестация педагогов на квалификационную категорию	30 б. – первая категория 40 б. – высшая категория	Наличие подтверждающих документов	ежемесячно
19	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации, обучающих семинаров	1-3 дня - 10 б. Свыше 3- дней - 20 б. 72-х часовые курсы и выше - 30 б.	наличие подтверждающих документов	ежемесячно

20	Высокий уровень исполнительской дисциплины: участие в работе педагогических советов, совещаний, совета профилактики и других заседаний и комиссий, соблюдение режима работы школы, выполнение приказов по школе.	15 б. – оптимальный уровень 10 б. – достаточный уровень	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР.	Ежемесячно
22	Безукоризненное исполнение должностных обязанностей (результаты ВШК: заполнение дневников наблюдений, индивидуальных карт детей-инвалидов, и другой документации, относящейся к сопровождению детей, заполнение журналов инструктажей)	15 б. – оптимальный уровень 10 б. – достаточный уровень	письменный отчет зам. дир. по ВР. и УР.	По результатам четверти
23	Своевременность предоставления качественных и достоверных отчетов, информации, анализа выполненной работы	5б – оптимальный уровень 3б - достаточный уровень	письменный отчет подготовившего информацию с согласованием зам.дир. по ВР. и УР.	ежемесячно
24.	Участие в конкурсе «Мой дворик»	20 б. – 1 место 18 б. – 2 место 15 б. – 3 место 12 б. - участие	письменный отчет ответственного за проведение конкурса(по итогам конкурса)	ежемесячно

25	Организация противопожарных тренировок	5б. – оптимальный уровень 3б. – достаточный уровень	письменный отчет ответственного за проведение пожарной тренировки с согласованием зам.дир. по ВР. и УР.	ежемесячно
26	Участие педагогов в общественных мероприятиях (Масленица, День Победы, Новый год и др.)	20 б. - высокий уровень 15 б. – оптимальный уровень 10 б. – достаточный уровень за творческий подход к изготовлению костюмов 10 б. – оптимальный уровень 5 б. – достаточный уровень	письменный отчет ответственного за проведение мероприятия с согласованием зам.дир. по ВР. и УР.	ежемесячно
Участие детей в конкурсах				
27	Подготовка участников в очных конкурсах, соревнованиях, конференциях и других общественно – значимых мероприятиях	3 б. – школьный уровень 10 б. – районный уровень 20 б. – региональный уровень 30 б. - всероссийский уровень 40 б. - международный уровень	отчет руководителя МО (предоставление подтверждающих документов)	Ежемесячно (вне зависимости от подтверждающих документов, и количества руководителей)
28	Подготовка победителей в очных конкурсах, соревнованиях, видео, конференциях и других общественно – значимых мероприятиях	25 б. – районный уровень 35 б. – региональный уровень 40 б. - всероссийский уровень 50 б. - международный уровень За видеоучастие: 5 б. – районный уровень 8 б. – региональный уровень	отчет руководителя МО (предоставление подтверждающих документов)	Ежемесячно (за каждый подтверждающий документ, вне зависимости от количества руководителей)

		10 б. - всероссийский уровень 15 б. - международный уровень		
29	Подготовка участников в заочных конкурсах, соревнованиях, конференциях и других общественно – значимых	5 б. – районный уровень 8 б. – региональный уровень 11 б. - всероссийский уровень 14 б. - международный уровень	отчет руководителя МО (предоставление подтверждающих документов)	Ежемесячно (вне зависимости от подтверждающих документов, и количества руководителей)
30	Подготовка победителей в заочных конкурсах, соревнованиях, конференциях и других общественно – значимых	10 б. – районный уровень 13 б. – региональный уровень 16 б. - всероссийский уровень 19 б. - международный уровень	отчет руководителя МО (предоставление подтверждающих документов)	ежемесячно(вне зависимости от подтверждающих документов, и количества руководителей)
31	Руководство детской общественной организацией	10 б – достаточный объём работы 20 б - средний объём работы 30 б. – большой объём работы	письменный отчет ответственного за подачу информации	ежемесячно

Работа с сайтом				
32	Выполнение обязанностей: ответственного по целевому использованию ресурсов Интернет	20б. – за техническое сопровождение каждого сайта, социальных сетей, баз данных и других программ: Оформление и обновление сайта, социальных сетей, баз данных и других программ 20 б – достаточный объём работы	письменный отчет ответственного за подачу информации	ежемесячно

		30 б - оптимальный объём работы 50б.- за оформление и обновление сайта большой объём работы		
33	Предоставление материалов для школьного сайта	новостная строка: 1б - маленький объем 3б – средний объем 5б - оптимальный объем 5 б. - на страницу педагога (материал прошедший апробацию, рецензирование)	письменный отчет ответственного за подачу информации	ежемесячно
34	Создание и систематическое обновление фонда фото и видеоматериалов (по факту сдачи материала)	5 б. – за фотоматериалы 10 б. – за видеоматериалы 5 б.- за ведение архива	письменный отчет ответственного за обновление фонда фото и видеоматериалов	ежемесячно
35	Ведение протоколов в методических центрах, совещаниях при директоре, общешкольных родительских собраниях, педагогических советах	10 б. протокол ПМПК 5б. – собрание трудового коллектива, педагогический совет, аттестационная комиссия, общешкольное родительское собрание, комиссии по распределению стимулирующих выплат. 3 б. – методическое объединение, служба медиации, совет профилактики	по факту сдачи протокола	ежемесячно
Работа на пришкольном участке				
36	Организация качественной работы обучающихся на пришкольном участке(уборка территории, огород, субботники)	15 б. – высокий уровень 10 б. – оптимальный уровень 5 б. – достаточный уровень	письменный отчет ответственного за пришкольный участок	ежемесячно

Выполнение дополнительных работ.				
37	Выполнение работы не входящей в рамки должностных обязанностей (объем и сложность)	1 б – очень маленький объем работы 3 б – маленький объем работы 5 б – минимальный объем работы 10 б – средний объем работы 20 б – достаточный объем работы 30 б – оптимальный объем работы 40б – большой объем работы	письменный отчет зам. дир. по ВР и УР	ежемесячно

