****

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Общие положения
 |  | 3 |
| 1. Раздел I. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.
 |  | 7 |
| 1. Раздел II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 |  | 9 |
| 1. Раздел III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 |  | 10 |
| 1. Раздел IV. Порядок и условия установления премиальных выплат.
 |  | 12 |
| 1. Раздел V. Оплата труда основного персонала учреждения
 |  | 14 |
| 1. Раздел VI. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.
 |  | 22 |
| 1. Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда.
 |  | 25 |
| 1. Приложение 1. Схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Школа-интернат»
 |  | 27 |
| 10. Приложение 2. Порядок установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ «Школа-интернат» |  | 30 |
| 11. Приложение 3. Показатели премирования работников |  | 51 |

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат» (далее – МБОУ «Школа-интернат»)

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

* + единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
	+ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
	+ профессиональных стандартов;
	+ государственных гарантий по оплате труда;
	+ единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12);
	+ закона Пермского края от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;
	+ приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008г. № 217-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
	+ отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и наукиРФ на 2018-2020 годы от 06.12.2017г
	+ методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017г №ВП-1992/02;

1.3. Система оплаты труда работников учреждений формируется на основе следующих принципов:

* недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
* установление в учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
* обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;
* обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
* предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

* включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).
* разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
* объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также достижение коллективных результатов труда;
* предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
* адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
* своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
* прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Положение включает в себя:

Раздел I. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.

Раздел II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

Раздел III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

Раздел IV. Порядок и условия установления премиальных выплат.

Раздел V. Оплата труда основного персонала учреждения

Раздел VI. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда.

3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

8. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством

9. Настоящее положение разработано на основании Постановления Администрации Осинского муниципального района №512 от 29.12.2018 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Осинского муниципального района».

**Раздел I. Порядок установления должностных окладов,**

**ставок заработной платы.**

 1.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

 **должностной оклад -** фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

 **ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно **приложению 1** к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливается руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленным правовым актом учредителя.

1.4. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основания для повышения должностных окладов/установления надбавок | Категории работников | % повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы |
| Общеобразовательные организации для обучающихся / воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады) и конкретный размер этого повышения определяется руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления и (или) профсоюзным органом учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья | 5-20% |

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Выплата производится по приказу руководителя образовательного учреждения.

**Раздел II. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

 2.1. В МБОУ «Школа-интернат» при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Основание** |
| Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ |
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическим условиями | Ст. 148 ТК РФ |
| Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных | Ст. 151 ТК РФ |
| Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами | Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 |
| За работу в ночное время | Ст. 154 ТК РФ, Постановление правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 |
| За сверхурочную работу | Ст. 152 ТК РФ |
| За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | Ст. 153 ТК РФ |
| Выплаты за дополнительную работу  Выплаты за увеличение объема работы Выплаты за расширение зон обслуживания Иные выплаты компенсационного характера | ст. 60.2 и 151 ТК РФ |

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством, на учебный год приказом руководителя ОУ.

2.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения .

2.4. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширения зоны обслуживания, совместительстве.

2.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

 2.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.7. Компенсационные выплаты оформляются в дополнительном соглашении к трудовому договору с сотрудником учреждения.

2.8. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в течение всего учебного года по мере необходимости.

2.9. Прекращение выплат компенсационного характера производится на основании приказа в следующих случаях:

 - прекращение выполнения работ, за которые устанавливаются выплаты

 - отказа работника от выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты

 - по иным причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

**Раздел III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

3.1. В МБОУ «Школа-интернат» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

 - за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за общий стаж работы согласно нижеприведенной таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Непрерывный стаж работы, выслуга лет | Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) |
| 1 | От 3 до 10 лет | 5 |
| 2 | От 10 до 15 лет | 10 |
| 3 | От 15 до 20 лет | 15 |
| 4 | Свыше 20 лет | 20 |

 - иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

3.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в размере до 100 баллов в пределах фонда оплаты труда учреждения. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, критерии оценки результативности и качества труда работников школы определяются учреждением согласно **Приложению 2** к настоящему Положению.

3.3.2.Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат.

3.3.3.Состав комиссии назначается директором школы по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

3.4. С целью стимулирования работников к включению в учебно-воспитательный процесс с полной отдачей вновь принятому педагогическому персоналу устанавливается стимулирующая выплата в размере 15% от базовой ставки / должностного оклада.

3.5. С целью стимулирования работников к включению в трудовой процесс с полной отдачей вновь принятому административному персоналу устанавливается стимулирующая выплата в размере 25 % от должностного оклада.

3.6. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера/социальные гарантии/:

- за квалификацию;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Выплаты данного характера осуществляются в соответствии с законом об образовании Пермского края.

**Раздел IV. Порядок и условия установления премиальных выплат**

***1. Общее положение.***

1.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы.

Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.3. Премирование работников осуществляется в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению и на основании приказа руководителя.

***2. Порядок премирования.***

2.1. Предложения на премирование предоставляются администрацией школы и работниками школы в комиссию по рассмотрению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат для обсуждения.

2.2. Предложения по премированию представляются:

- директором школы на заместителей директора и других сотрудников;

- заместитель директора по УР - на педагогов и специалистов;

- заместитель директора по АХЧ – на младший обслуживающий персонал;

- руководители школьных методических объединений - на членов ШМО;

- члены коллектива могут самостоятельно обращаться с ходатайством о премировании к непосредственным руководителям подразделения, директору школы.

2.3. Выплаты премиального характера проводятся:

2.3.1.Ежемесячно.

2.3.2. Ежеквартально.

2.3.3. По итогам учебного года.

2.3.4. По итогам календарного года.

2.3.5. К профессиональному празднику.

2.3.6. К календарным праздникам «День Защитника Отечества», «Международный женский день»;

2.3.7. К юбилейным датам учреждения;

2.3.8. В связи с награждением работника школы благодарностью, благодарственным письмом, почетной грамотой различного уровня.

2.4. Размер премии **по итогам работы за месяц** определяется приказом директора школы на основании служебной записки заместителей и руководителей подразделений.

2.5. Размер премии **по итогам работы за квартал** определяется приказом директора школы на основании служебной записки заместителей и руководителей подразделений.

2.6. Размер премии **по итогам учебного и календарного года** определяется приказом директора школы с учетом рекомендаций комиссии по компенсационным, стимулирующим и премиальным выплатам.

2.7. Размер премиальных выплат **к юбилейным датам, профессиональному празднику, в связи с награждением** определяется приказом директора школы согласно Положению в пределах экономии фонда заработной платы.

2.8. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

 ***3. Условия премирования***

3.1. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей.

3.2. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии.

3.3. Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания. Решения комиссии по компенсационным, стимулирующим и премиальным выплатам, противоречащие Уставу школы, Трудовому кодексу РФ, не соответствующие реальному состоянию дел по тому или иному работнику могут быть отменены директором школы.

**Раздел V. Оплата труда персонала учреждения**

5.1. Оплата труда основного персонала учреждения

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенным уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

5.1.1. педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. №678;

5.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей.

5.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

5.3. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

**ЗПп = Сан \* У \* Чу \* Кнед \* (1 + Ксп + Коб + Ккв) + Кр + Н + Кк + Кст,** где

**ЗПп** – заработная плата педагогического работника;

**Сан** – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), включая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. Определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

**Сан = С/(Ч \* Кнед \* Сн), где**

**С** – базовая сумма. Рекомендуемый размер минимальной базовой суммы составляет 7 920,0 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

**Сан** – рассчитывается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

**Ч** – количество часов в неделю;

**Кнед** – среднее количество недель в месяц (Кнед = 4,345);

**Сн** – нормативная наполняемость класса:

 в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек, в соответствии с видом общеобразовательной организации;

**У** – фактическое количество учащихся по предмету в каждой группе (классе).

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I – IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

**Чу** – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждой группе (классе);

**Кнед** – среднее количество недель в месяц (Кнед = 4,345);

**Ксп** – повышающий коэффициент сложности по предмету, в МБОУ «Школа-интернат» устанавливается Ксп – 0,2 по каждому предмету

Основные параметры, учитываемые в коэффициенте сложности предмета:

* наличие государственных форм контроля;
* использование первоисточников при подготовке к уроку;
* подготовка к уроку;
* проверка письменных работ;
* подготовка дидактических материалов;
* заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
* проведение занятий на открытом воздухе.

**Коб**- повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

**Ккв** – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

**Кр** – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Размеры вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются органами местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края.

**Н** – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – закон «Об образовании в Пермском крае»);

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер тарифной ставки педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

5.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

**ЗПпи = Сан \* Усн \* Ч \* Кнед \* (1 + Ксп + Коб + Ккв) + Кр + Н + Кк + Кст,** где

**ЗПпи**– заработная плата педагогического работника при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

**Сан** – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), включая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. Расчетная стоимость аудиторной нагрузки производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

**Ч** – количество часов по предмету по учебному плану за неделю;

**Усн** – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса: в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья – 6 человек, в соответствии с видом общеобразовательной организации;

**Кнед** – среднее количество недель в месяц (Кнед = 4,345);

**Ксп** – повышающий коэффициент сложности по предмету: в МБОУ «Школа-интернат» устанавливается

**Ксп**– 0,2 по каждому предмету.

**Коб**– повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

**Ккв** – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

 Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

 Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

**Кр** – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Размеры вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются органами местного самоуправления муниципальных районов (городских округов) Пермского края.

**Н** – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – закон «Об образовании в Пермском крае»);

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

5.5. Заработная плата педагогических работников учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс рассчитывается по формуле:

**ЗПп = ДО \* (1 + Коб + Ккв) + Н + Кк + Кст,** где

**ЗПп** – заработная плата педагогического работника;

**ДО** – оклад (должностной оклад) педагогического работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с ПКГ (Приложение 1 настоящего Положения), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Настоящим Положением предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов:

* за уровень образования;
* за наличие квалификационной категории.

**Коб**– повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования 0,1.

**Ккв** – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие категории 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

**Н** – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

5.6. Заработная плата прочих основных работников учреждения рассчитывается по формуле:

**ЗПп = ДО \* (1 + Коб) + Н + Кк + Кст,** где

**ЗПп** – заработная плата работника;

**ДО** – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с ПКГ (Приложение 1 настоящего Положения), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года.

 Настоящим Положением предусматривается установление прочим основным работникам повышающих коэффициентов за уровень образования;

**Коб**– повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие высшего профессионального образования 0,1.

**Н** – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

5.7. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

5.7.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7.2 Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

**ЗПрук = ДО + Н + Кк + Кст,** где

**ЗПрук** – заработная плата руководителя учреждения;

**ДО** – должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается ежегодно на 1 сентября в кратном соотношении к средней заработной плате работников учреждения, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

 Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения определяется согласно нижеприведенной таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель[[1]](#footnote-2) | Размер кратности |
| 1. Учреждения, не имеющие филиалов:до 200 учащихсяот 201 до 500 учащихсяот 501 до 1 000 учащихсясвыше 1001 учащегося | 1,01,11,21,3 |
| 2. Малокомплектные учреждения[[2]](#footnote-3) | 1,0 |
| 3. Учреждения, имеющие филиалы, структурные подразделения (дошкольные учреждения):до 200 учащихсяот 201 до 500 учащихсяот 501 до 1 000 учащихсясвыше 1001 учащегося | 1,101,131,151,17 |
| 4. Учреждения с круглосуточным проживанием всего контингента учащихся или его части:от 101 до 200 учащихсясвыше 201 учащегося | 1,001,05 |

Расчет средней заработной платы работников учреждения, формируемый за счет всех источников, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников учреждения исчисляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительской власти путем деления суммы фонда начисленной заработной платы работников списочного состава и внешних совместителей на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей) и на количество месяцев в периоде.

**Н** – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных законом «Об образовании в Пермском крае»;

**Кк** – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

5.8.3. Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения рассчитывается по формуле:

**ЗПзам = ДО + Н + Кк + Кст**, где

**ЗПзам** – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

**ДО** – должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с руководителем учреждения, устанавливается на 50% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

**Н** – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных законом «Об образовании в Пермском крае»;

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктt 3.1. раздела III настоящего Положения, заместителям руководителей и главных бухгалтеров учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 70-80 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

5.8.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

 В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

 При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается выплата в размере 3% от суммы привлеченных (фактически поступивших) средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды, в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги, а также расходов, направленных на возмещение части затрат согласно статье 331.1 Налогового кодекса Российской Федерации.

 Выплата производится из привлеченных средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Доход от платных дополнительных услуг (за исключением целевых средств) формируется за счет предусмотренной соответствующими калькуляциями стоимости услуги и локальными нормативными актами учреждения по приносящей доход деятельности.

Вознаграждение начисляется за фактически отработанное время в период, принятый в качестве расчетного для начисления заработной платы. Расчетным периодом для данного вознаграждения является календарный месяц.

К вознаграждению в соответствии с федеральным законодательством устанавливается районный коэффициент.

Данная норма положения прописывается в трудовом договоре (или в дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.8. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.8.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

**ЗПувп = ДО \* (1 + Коб) + Кк + Кст**, где

**ЗПувп** – заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

**ДО** – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с ПКГ (Приложение 1 настоящего Положения).

Настоящим Положением предусматривается установление работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов за уровень образования.

**Коб** – повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

* 0,05 за наличие среднего профессионального образования;
* 0,10 за наличие высшего профессионального образования.

**Кк** – выплаты компенсационного характера;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

5.8.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

**ЗПмоп = ДО \* (1 + Коб) + Кк + Кст,** где

**ЗПмоп** – заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

**ДО** – оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с ПКГ (Приложение1 настоящего Положения).

Настоящим Положением предусматривается установление работникам, работающим по профилю, из числа младшего обслуживающего персонала повышающего коэффициента за уровень образования.

**Коб**– повышающий коэффициент за уровень образования. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

* 0,05 за наличие среднего профессионального образования;
* 0,10 за наличие высшего профессионального образования.

**Кк** – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

**Кст** – выплаты стимулирующего характера.

**Раздел VI. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

* установленным объемом педагогической работы или учебной работы;
* размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной работы;
* размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Заработная плата педагогических работников, определенная на основе должностных окладов и ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

6.7. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

* часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
* педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

 6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

 Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

 Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

-социальных гарантий.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

6.8.3. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической педагогической (учебной) работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной педагогической (учебной) нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

**Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям директора, главному бухгалтеру и работникам школы производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

 Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения при условии имеющейся экономии фонда оплаты труда учреждения на момент обращения работника учреждения.

7.2. Единовременная материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника учреждения по приказу руководителя учреждения.

7.3. Единовременная материальная помощь оказывается в следующих случаях:

* с бракосочетанием работника учреждения (вступление в брак впервые);
* к юбилейным датам работника 50,55,60,65,70 лет (размер материальной выплаты - 10 000руб.);
* необходимости оплаты дорогостоящего лечения, приобретения дорогостоящих лекарств или проведения лечебных процедур;
* при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию (при условии педагогической деятельности 25 лет и более) в размере 12600 руб.
* с причинением ущерба в результате чрезвычайных происшествий (кража, пожар, наводнение и другие стихийные бедствия), связанными с материальными потерями в жизнеобеспечении работника;
* с рождением ребенка;
* со смертью близкого родственника (супруг, супруга, родители, дети).
* в иных случаях.

7.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя и на основании письменного заявления руководителя учреждения, документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.3 настоящего Положения.

**Настоящее Положение вступает в действие с момента принятия на общем собрании членов трудового коллектива.**

**Качественные показатели результативности труда работников школы - интерната (Приложение 2) учитываются с 1 сентября 2018г.**

**Настоящее Положение действует до принятия нового.**

**Приложение 1**

 к Положению об оплате труда

 работников МБОУ «Школа-интернат»

**СХЕМЫ**

**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**

**МБОУ «Школа-интернат»**

**1. Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 1.1 | 1-й квалификационный уровень | Делопроизводитель;Кассир;Секретарь;Гардеробщик;Дворник;Кастелянша;Кладовщик;Кухонный рабочий;Машинист (кочегар) котельной;Оператор котельной;Повар;Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;Рабочий по стирке и ремонту спецодежды;Слесарь-сантехник;Слесарь по ремонту автомобилей;Сторож (вахтер);Уборщик служебных помещений;Швея  | 7 740 |
| 1.2 | 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене) | 7 972 |

**2. Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 2.1 | 1-й квалификационный уровень | Диспетчер;Инспектор по кадрам;Лаборант;Водитель автомобиля | 7 740 |
| 2.2 | 2-й квалификационный уровень | Заведующий складом;Заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационного уровня, по  | 9 675 |
|  |  | которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |  |
| 2.3 | 3-й квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар);Заведующий столовой.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. | 10 701 |
| 2.4 | 4-й квалификационный уровень | Механик.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7 740 |

**3. Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 3.1 | 1-й квалификационный уровень | Бухгалтер;Психолог;Специалист по кадрам;Инженер-программист (программист). | 7 740 |

**4. Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 4.1 | 1-й квалификационный уровень | Вожатый;Помощник воспитателя;Секретарь учебной части | 7 740 |

**5. Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 5.1 | 1-й квалификационный уровень | Младший воспитатель | 7 895 |
| 5.2 | 2-й квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 7 895 |

**6. Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности педагогических работников»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 6.1 | 1-й квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре;Музыкальный руководитель;Старший вожатый | 9 609 |
| 6.2 | 2-й квалификационный уровень | Концертмейстер;Педагог дополнительного образования;Педагог-организатор;Социальный педагог | 9 798 |
| 6.3 | 3-й квалификационный уровень | Воспитатель;Мастер производственного обучения;Методист;Педагог-психолог;Старший педагог дополнительного образования | 9 994 |
| 6.4 | 4-й квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь;Преподаватель;Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;Руководитель физического воспитания;Старший воспитатель;Старший методист;Тьютор;Учитель;Учитель-дефектолог;Учитель-логопед (логопед) | 9 994 |

**7. Должности, не включенные в профессиональные**

**квалификационные группы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Наименование должности | Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях) |
| 7.1. | 1-й квалификационный уровень | Специалист по закупкамСпециалист по охране труда | 10 701 |

Примечание: В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

 **Приложение 2**

к Положению об оплате труда

 работников МБОУ «Школа-интернат»

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

 **РАБОТНИКАМ МБОУ «Школа-интернат»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является одним из видов выплат стимулирующего характера, которая устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда педагогических работников МБОУ «Школа-интернат», в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100 баллов.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат.

**II. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда**

**педагогических работников МБОУ «Школа-интернат»**

2.1. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов труда разработаны МБОУ «Школа-интернат» и распространяются на работников МБОУ «Школа-интернат».

2.2. Основными целями и задачами разработки критериев оценки интенсивности и высоких результатов труда педагогических работников являются:

* повышение мотивации педагогических и руководящих работников к творческому труду;
* создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных молодых специалистов;
* создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов.

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**заместителя директора по учебно-воспитательной (учебной) работе МБОУ «Школа-интернат»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели  | Баллы |
| Профессиональная компетентность |
| 1. | Исполнительская дисциплина и ведение документации | Своевременность заполнения документации, сдача отчетов, качество | При отстутствии замечаний10 б. |
| 2. | Обновление содержания образования | - Инициирование к участию в инновационной деятельности- Внедрение новых методических идей | При наличии - 5 б. |
| 3. | Организация методической работы | - МО педагогов- Внедрение педагогических информационных технологий- Использование компьютерных программ, мультимедийных средств- Публикации в средствах массовой информации, на сайте школы- Создание условий для повышения профмастерства педагогов (+ наличие призеров и победителей)- Оказание консультативной и методической помощи- Рейтинг по методической работе | 0-15 б. |
| 4. | Система работы с педагогическим коллективом по повышению качества обучения и воспитания обучающихся | -Наличие и исполнение плана внутришкольного контроля-Обобщение и трансляция передового педагогического опыта ( на уровне не ниже предыдущего отчетного периода)-Успеваемость обучающихся (наличие положительной динамики с сравнении с предыдущим периодом)-Сохранение контингента обучающихся (увеличение количества обучающихся в школе)-Организация и проведение межшкольных конференций, олимпиад, конкурсов среди коррекционных школ (не менее 1го мероприятия на базе школы или-организация активного участия педагогов в мероприятиях (конкурсы, конференции, выставки, соревнования и др.) различного уровня (не менее 30 % педагогов участвовали в мероприятиях) | При наличии всех показателей20 б.; |
| 5. | Морально-психологический климат в коллективе | -Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей- Отсутствие обоснованных жалоб и обращений работников на неправомерные действия руководства школы | При отсутствии -10 б;При наличии- 0 б. |
|  6. | Обеспечение психофизической безопасности обучающихся и работников | -Отсутствие случаев травматизма при организации воспитательно-образовательного процесса-Соблюдение в ОУ охраны труда-Создание условий для сохранения, восстановления и укрепления здоровья обучающихся | при отсутствии – 5 б;при наличии – 0 б |
| 7 | Уровень преступности | Динамика учащихся, совершивших преступления и общественно – опасные деяния в период обучения в общеобразовательном учреждении | при отсутствии – 3 б.; |
| 8 | Раннее выявление обучающихся, склонных к совершению правонарушений, преступлений, употреблению ПАВ |  Наличие выявленных детей и подростков | 2 б |
| 9 | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования |  Отсутствие предписаний надзорных органов, нарушений, выявленных при проверке учредителем в области организации образовательного процесса | при отсутствии – 10 б.;при наличии – 0 б |
| 10 | Результативность внеурочной деятельности | Доля учащихся, ставших победителями и призерами предметных олимпиад, конкурсов среди учащихся специальных (коррекционных) школ | 10 % - 4 б20 % - 7 б50 % и выше – 10 б от количества участвовавших |
| 11 | Успешная социализация обучающихся | Устройство выпускников | 80 % выпускников продолжили обучение или трудоустроены - 8 б.100 % выпускников продолжили обучение или трудоустроены – 10 б. |
| **ИТОГО** | **100** |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (учителя) МБОУ «Школа-интернат»**

**Уровни:**

Школьный - 1 балл.

Районный, межмуниципальный - 3 балла.

Краевой, российский - 5 баллов.

**Результативность:**

1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл

Конкретное количество баллов - устанавливает комиссия

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметры | Критерии | Нормы при установлении параметров | Периодичность, источник данных | Баллы | Заполняется педагогом |
| 1.1. Исполнительская дисциплина и качественное ведение документации | Своевременность сдачи, качество. Своевременное и объективное выставление текущих и итоговых оценок | Исполнение приказов по школе о сдаче документации, отсутствие замечаний | Постоянно. Зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 1.2. Инновационная деятельность | 1. Разработка и реализация проектов, ЦОРов (с рецензией), программ, внедрение инновационных технологий | Мониторинг, каталог мультимедийных продуктов  | В течение года.Зам. директора по УР | 0-3 |  |
| 1.3. Методический потенциал педагога | 1. Участие в профессиональных конкурсах (очное, форма участия).  | Уровни, результативность | В течение года.Зам. директора по УР | 0-12 |  |
| 2. Проведение качественных, содержательных открытых мероприятий (занятие, урок, мастер-класс). | Уровни |   | 0-6 |  |
| 3. Обобщение опыта работы (выступления на МО, педсоветах, семинарах, конференциях). | Наличие текста выступления в эл. варианте.Уровни.  |   | 0-10 |  |
| 4. Публикация (статьи по обобщению опыта) | Наличие сертификата за публикацию. | Зам. директора по УР | 0-31 балл за публикацию |  |
| 5. Повышение квалификации (защита на категорию). | I к. - 2 балла  В. к. - 3 балла | Зам. директора по УР | 0-3 |  |
| 1.4. Экспертная деятельность | 1. Рецензирование, жюри, экспертная оценка, аналитическая деятельность | Уровни.(шк. уровень в соответствии с планом школы) | Зам. директора по УР | 0-5 |  |
| 1.5. Результативность работы учителя по предметам | Успеваемость (5-9кл) | 70-80% - 1 балл 81-90% - 2 балла 91-100% - 3 балла | По итогам учебного года, Зам. директора по УР | 0-3 |  |
| Качество (нач.классы 7-8вида, в классах "Особый ребенок") | Положительная динамика развития -2б |  |
| 1.6. Итоговая аттестация учеников выпускных классов | Качество | 70- 80% - 1 балл 81-90% - 2 балла 91-100% - 3 балла | Зам. директора по УР | 0-3 |  |
| 1.7. Результативность внеклассной работы по предмету | Олимпиады, конкурсы, предметные недели. | Уровни, результативность | Зам. директора по УР | 0-10 |  |
| 2.1. Отсутствие пропущенных уроков учащимися без уважительной причины | Отсутствие пропусков | снижение - 1 балл пропусков нет - 2 балла | зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 2.2. Отсутствие правонарушений  | Отсутствие правонарушений, профилактика правонарушений; отсутствие детей, состоящих на учете в ОППН, наличие детей «Группы риска», СОП | отсутствие - 2 балла,наличие детей- за 1 ребенка-1б | соц. педагог | 0-3 |  |
| 2.3. Активное участие педагога и учащихся во внеклассных мероприятиях | 1. Подготовка участников **очных** мероприятий (линеек, праздников, конкурсов, выставок, спортивных соревнований).  2. Повышение имиджа школы.3. Благодарность за подготовку участников | Уровни, результативность | зам. дирктора по УР | 0-20 |  |
| 2.4. Взаимодействие с родителями (законными представителями) | Активное участие родителей в жизни школы.Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций, нарушений прав детей | Отчеты, протоколы родительских собраний | Директор, зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 2.6. Организация летней занятости уч-ся | Прохождение практики(кл. руководитель, руководитель группы) | По решению комиссии | Данные по школеЗам. директора по УР | 0-2 |  |
| 3.1. Охрана здоровья обучающихся | Проведение мероприятий по здоровьесбережению. (Соблюдение СанПиН) | Отсутствие замечаний по итогам проверок, отраженных в официальных документах | Зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 3.2. Отсутствие случаев травматизма | Данные по школе | нет травм- 1балл,  | Зам. директора по УР | 0-1 |  |
| 4.1. Участие в разнообразных формах деятельности | 1. МО 2. ПМПк 3. Работа в комиссиях4. Творческие, проблемные группы | Наличие Приказа по школеза каждую форму - 1 балл | Директор, зам. по УР  | 0-6 |  |
|  |
| 4.2. Подготовка класса к учебному году | Оформление, наличие паспорта класса, кабинета, зоны, музея и т.п. |  | Директор | 0-2 |  |
| ИТОГО: | 100 б |  |
| Прочие  | 0-5 |  |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**педагога – организатора, социального педагога, методиста МБОУ «Школа –интернат»**

***Уровни:***

Школьный - 1 балл.

Районный, межмуниципальный - 3 балла.

Краевой, российский - 5 баллов.

***Результативность:***

1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл

Конкретное количество баллов - устанавливает комиссия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Баллы | Заполняется педагогом |
| 1. Исполнительская дисциплина и качественное ведение документации | Своевременность сдачи, качество. Исполнение приказов по школе о сдаче документации, отсутствие замечаний | 0-2 |  |
| 2. Результативность воспитательно-образовательной деятельности | Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, СОП, в «группе риска».Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних | При 100% охвате и отсутствии правонарушений - 10 При 100% охвате и снижении правонарушений 5  |  |
| 3. Инновационная деятельность педагога | Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания | 0- 5 |  |
| Разработка и реализация проектов различной направленности | 0-10  |  |
| 4. Методическая деятельность | Разработка методических материалов, сценариев мероприятий |  0-5 |  |
| Участие в работе методических объединений, творческих, проблемных групп |  0-5 |  |
| Публикация (статьи по обобщению опыта, статьи о школе) | 0-5 1 балл за публикацию |  |
| Обобщение и распространение педагогического опыта:- проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, края, федерации- подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, СОП, в «группе риска»- выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, края, федерации | 0-50-5 0-5 |  |
| Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, СОП, в «группе риска» и их семьями |  0-5 |  |
| Проведение повышения квалификации классных руководителей по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, СОП, в «группе риска» и их семьями | 0-5 |  |
| 5. Участие в конкурсах профессионального мастерства | Уровень конкурсаРезультативность участия (призовые места) |  0-10 |  |
| 6. Защита на категорию | 1 к -2 бВ.к.- 3 б | 0-3 |  |
| 7. Взаимодействие с родителями (законными представителями) | Отсутствие конфликтов, жалоб |  0-5 |  |
| Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги |  0-5 |  |
| 8. Экспертная деятельность | 1. Рецензирование, жюри, экспертная оценка, аналитическая деятельность | 0-5 |  |
| 9. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | Отсутствие предписаний надзорных органов, нарушений, выявленных при проверке учредителем по направлению деятельности | 0-5  |  |
| ИТОГО | 100 б. |  |
| Прочие  | 0-5 |  |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (логопед, психолог, дефектолог)**

Уровни:

Школьный - 1 балл.

Районный, межмуниципальный - 3 балла.

Краевой, российский - 5 баллов.

Результативность:

1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл

Конкретное количество баллов - устанавливает комиссия

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параметры | Критерии | Нормы при установлении параметров | Периодичность, источник данных | Баллы | Заполняется педагогом |
| 1. Исполнительская дисциплина и качественное ведение документации | Своевременность сдачи, качество. Своевременное и объективное выставление текущих и итоговых оценок | Исполнение приказов по школе о сдаче документации, отсутствие замечаний | Постоянно. Зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 2.Инновационная деятельность | Разработка программ по предметам, проектов, ЦОРов (с рецензией) | МониторингКаталог мультимедийных продуктов  | В течение года.Зам. директора по УР | 0-5 |  |
| 3. Методический потенциал педагога | 1. Участие в профессиональных конкурсах (очное, форма участия).  | Уровни, результативность | В течение года.Зам. директора по УР | 0-8 |  |
| 2. Проведение качественных, содержательных открытых мероприятий (занятие, урок, мастер-класс). | Уровни |   | 0-7 |  |
| 3. Обобщение опыта работы (выступления на МО, педсоветах, семинарах, конференциях). | Наличие текста выступления в эл. варианте.Уровни.  |   | 0-10 |  |
| 4. Публикация (статьи по обобщению опыта) | Наличие сертификата за публикацию. | Зам. директора по УР | 0-41 б. за публ. |  |
| 5. Повышение квалификации (защита на категорию). | I к. - 2 балла  В. к. - 3 балла | Зам. директора по УР | 0-3 |  |
| 4. Экспертная деятельность | 1. Рецензирование, жюри, экспертная оценка, аналитическая деятельность2.Организатор на ОГЭ в ОУ3.За работу в районных мониторингах | Уровни.(шк. уровень в соответствии с планом школы) | Зам. директора по УР | 0-18 |  |
| 5. Результативность работы специалиста | Положительная динамика коррекции развития обучающихся/ воспитанников | Положительная динамика развития -4б | По итогам учебного года, Зам. директора по УР | 0-4 |  |
| 6. Результативность внеклассной работы по предмету | Олимпиады, конкурсы, предметные недели, работа со слабоуспевающими обучающимися | Уровни, результативность | Зам. директора по УР | 0-7 |  |
| 7. Активное участие в работе по оптимизации и созданию комфортных условий при организации коррекционно-развивающей работы с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей детей | 1. Осуществление взаимодействия педагога-психолога с педагогами школы и родителями:-наличие эффективного взаимодействия с педагогами школы;-наличие эффективного взаимодействия с родителями;2. Результативность работы по оказанию экстренной психологической помощи воспитанникам | Мониторинг, карты |  | 0-3 |  |
| 8. Отсутствие пропущенных уроков учащимися без уважительной причины | Отсутствие пропусков | снижение - 1 балл пропусков нет - 2 балла | зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 9. Активное участие педагога и учащихся во внеклассных мероприятиях | 1. Подготовка участников очныхмероприятий (линеек, праздников, конкурсов, выставок).  2. Повышение имиджа школы.3. Благодарность за подготовку участников | Уровни, результативность | зам. директора по УР | 0-16 |  |
| 10. Охрана здоровья обучающихся | Проведение мероприятий по здоровьесбережению. (Соблюдение СанПиН) | Отсутствие замечаний по итогам проверок, отраженных в официальных документахНаличие замечаний - 1б. | Зам. директора по УР | 0-2 |  |
| 11. Отсутствие случаев травматизма | Зафиксированные случаи | нет травм- 1 б.  | Зам. директора по УР | 0-1 |  |
| 12. Участие в разнообразных формах деятельности | 1. МО 2. ПМПк 3. Работа в комиссиях4. Творческие, проблемные группы | Наличие приказа по школеза каждую форму - 1 балл | Директор | 0-6 |  |
|  |
| 13. Подготовка кабинета к учебному году | Оформление, аттестация кабинета  |  | Директор | 0-2 |  |
| ИТОГО: | 100 |  |
| Прочие  | 0-5 |  |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**главного бухгалтера МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели |  Баллы  |
| 1. | Уровень исполнения плана по расходам | Уровень исполнения плана по расходам не менее 100% | 10 |
| 2. | Уровень исполнения плана по доходам | Уровень исполнения плана по доходам не менее 100% | 10 |
| 3. | Отсутствие кредиторской задолженности | Отсутствие задолженности в календарном году |  10 |
| 4. | Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)  | Не ниже допустимого уровня  | 10 |
| 5. | Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности) | Не ниже допустимого уровня | 10 |
| 6. | Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды | Отсутствие нарушений |  10 |
| 7. | Уровень исполнительской дисциплины | Своевременная и качественная сдача отчетности, предоставление запрашиваемой информации вышестоящими организациями в течение года | 15 |
| 8 | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования |  Отсутствие предписаний надзорных органов, нарушений, выявленных при проверках различных инстанций, в том числе учредителем, касающееся финансовых вопросов | 15 |
| 9 | Уровень исполнительской дисциплины работниками финансово-бухгалтерской службы | Отсутствие дисциплинарных и иных взысканий  | 10 |
| ИТОГО: | 100 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**бухгалтера МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели | Баллы |
| 1. | Успешное освоение новых компьютерных программ, баз, сайтов и пр. | Без замечаний | 10 |
| 2. | Своевременное и качественное представление отчетов в ИФНС, ПФР, статистика, ФСС. Текущие отчеты в управление образования | Без нарушений | 10 |
| 3. | Своевременное и качественное заключение договоров | Без нарушений | 10 |
| 4. | Своевременное и достоверное представление отчетности | Отсутствие нарушений в представлении отчетности | 10 |
| 5. | Ведение электронного документооборота при сдаче отчетности | Своевременно и правильно оформлено | 10 |
| 6. | Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей, а также отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением | Своевременное отражение | 10 |
| 7. | Выполнение особо срочных и сложных работ | Своевременное и качественное выполнение | 10 |
| 8. | Отсутствие нарушений при начислении заработной платы | Отсутствие нарушений (жалоб со стороны работников учреждения) | 10 |
| 9. | Уровень исполнительской дисциплины | Отсутствие нарушений действующего законодательства | 10 |
| Своевременная и качественная сдача заявок в органы казначейства | 10 |
| ИТОГО: | 100 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХЧ МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели  | Баллы |
| 1. | Организация и контроль при работе с поставщиками и подрядчиками | Своевременное заключение гражданско-правовых договоров | 1010 |
| Контроль качества и сроков выполняемых поставщиками и подрядчиками работ (отсутствие нарушений) |
| 2. | Работа с основными средствами ОУ | Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация (отсутствие нарушений) | 1010 |
| Сохранность и контроль за имуществом ОУ (отсутствие случаев нарушений) |
| Своевременная подготовка школы к новому учебному году | 10 |
| Своевременная подготовка зданий школы к отопительному сезону | 10 |
| 3. | Организация работы обслуживающего персонала | Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, учредителя, директора  | 1010 |
| Отсутствие конфликтных ситуаций |
| 4. | Уровень исполнительской дисциплины | Отсутствие нарушений действующего законодательства | 1010 |
| Своевременная и качественная сдача документации |
| ИТОГО: | 100 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**секретаря учебной части, специалиста по кадрам МБОУ «Школа-интернат»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии качества и результативности работы | Показатели  |  Баллы |
| 1. | Соблюдение требований по кадровому делопроизводству | Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2 | 1010151515 |
| Правильное и своевременное заполнение трудовых книжек |
| Соблюдение технологии создания, обработки ,передачи и хранения документов |
| Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных |
| Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию  |
| 2. | Соблюдение требований по работе с обращениями граждан | Правильность работы с корреспонденцией | 10 |
| 3. | Своевременное и достоверное представление отчетности | Отсутствие нарушений в представлении отчетности | 15 |
| 4. | Исполнительская дисциплина | Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб. | 10 |
| ИТОГО: | 100 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтера по ремонту и обслуживанию оборудования МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 3 |
| 2 | За высокое профессиональное мастерство при выполнении срочных аварийных работ | 3 |
| 3 | За интенсивность, сложность и напряженность работы (высокое количество обслуживаемых зданий) | 5 |
| 4 | За работу не входящую в должностные обязанности | 5 |
| 5 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 3 |
| 6 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 3 |
| 7 | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки | 3 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**водителя автомобиля (школьного автобуса) МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | За дальние внеплановые поездки    | 2 |
| 2 | Содержание транспорта в исправном состоянии.  | 3 |
| 3 | Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения. | 3 |
| 4 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 3 |
| 5 | Погрузочно-разгрузочные работы | 2 |
| 6 | За работу не входящую в должностные обязанности | 2 |
| 7 | За интенсивность, сложность и напряженность работы | 5 |
| 8 | За высокий уровень ответственности (дети) | 5 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**уборщика производственных помещений МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 3 |
| 2 | Обеспечение санитарно – гигиенических условий | 5 |
| 3 | Содержание оборудования в образцовом порядке | 2 |
| 4 | Выполнение срочных работ по производственной необходимости | 3 |
| 5 | Расширение зон обслуживания (работа в гардеробе) | 5 |
| 6 | За интенсивность, сложность и напряженность работы (изношенность зданий - объектов культурного наследия, отсутствие туалетов на 2 этаже) | 5 |
| 7 | Выполнение сезонных работ (пришкольный участок, благоустройство и озеленение территории, ремонт) | 2 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**помощника воспитателя, дежурного по режиму МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | За интенсивность, сложность и напряженность работы | 5 |
| 2 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 5 |
| 3 | Обеспечение санитарно – гигиенических условий | 2 |
| 4 | Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций | 3 |
| 5 | Расширение зон обслуживания (обязанности кастелянши, дворника) | 5 |
| 6 | Выполнение сезонных работ (пришкольный участок, благоустройство и озеленение территории, ремонт) | 3 |
| 7 | Выполнение срочных работ по производственной необходимости | 2 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**диспетчера МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | За интенсивность, сложность и напряженность работы | 3 |
| 2 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 5 |
| 3 | Оперативность, системность и качество ведения документации.  | 2 |
| 4 | Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций | 3 |
| 5 | Расширение зон обслуживания (обязанности сопровождающего при перевозках) | 5 |
| 6 | Выполнение срочных работ по производственной необходимости | 2 |
| 7 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 5 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**сторожа, сторожа (вахтёра) МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | За интенсивность, сложность и напряженность работы | 3 |
| 2 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 5 |
| 3 | Системность и качество ведения документации.  | 2 |
| 4 | Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций | 3 |
| 5 | Расширение зоны обслуживания (охрана 2 зданий одновременно, ночной сторож – выполнение обязанностей дворника) | 5 |
| 6 | За высокий уровень ответственности | 2 |
| 7 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 5 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**машиниста (кочегара) котельной МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 3 |
| 2 | Системность и качество ведения документации.  | 5 |
| 3 | Погрузочно-разгрузочные работы | 2 |
| 4 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 3 |
| 5 | За вредные условия труда (твердое топливо) | 5 |
| 6 | Выполнение срочных работ по производственной необходимости | 2 |
| 7 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 5 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**контрактного управляющего МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1. | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 3 |
| 2. | Своевременное и качественное предоставление отчетности | 5 |
| 3. | Своевременная и качественная организация работ в соответствии с 44-ФЗ | 2 |
| 4. | За высокий уровень ответственности | 3 |
| 5. | Освоение новых компьютерных программ, работа в сети интернет (сайты) | 5 |
| 6. | Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения, подрядных органзаций | 2 |
| 7. | Выполнение срочных работ по производственной необходимости | 5 |
| ИТОГО: | 25 |

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

**инженера-программиста МБОУ «Школа – интернат»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Показатели качества и результативности работы | Баллы |
| 1 | Исполнительская дисциплина и качественное выполнение работ | 3 |
| 2 | За высокое профессиональное мастерство при выполнении сложных работ | 3 |
| 3 | За интенсивность и напряженность работы (высокое количество обслуживаемой техники) | 5 |
| 4 | Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения | 5 |
| 5 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 3 |
| 6 | Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности | 3 |
| 7 | Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки | 3 |
| ИТОГО: | 25 |

 **Приложение 3**

к Положению об оплате труда

 работников МБОУ «Школа-интернат»

на 2018 год.

**I. Показатели премирования**

**работников МБОУ «Школа-интернат»**

**1. Директор школы** премируется в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений Осинского муниципального района.

 **2. Заместитель директора по учебной работе школы премируется за:**

2.1. качественное исполнение должностных обязанностей;

2.2. личный вклад в эффективную организацию образовательного процесса;

2.3. степень участия по созданию и поддержанию благоприятного климата в коллективе;

2.4. соблюдение личной дисциплины;

2.5. состояние дел и итоги деятельности курируемых подразделений;

2.6. выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;

2.7. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

2.8. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

2.9. качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

***3. Заместитель директора по АХЧ премируется за:***

3.1. своевременный учет и сохранность материальных ценностей;

3.2. качественную организацию деятельности младшего обслуживающего персонала;

3.3. своевременную подготовку зданий и помещений образовательного учреждения к учебному году;

3.4 своевременную и качественную подготовку зданий и помещений образовательного учреждения к зимнему периоду;

3.5. своевременное устранение замечаний по проверкам надзорных организаций.

***4. Главный бухгалтер премируется за:***

4.1. своевременную и качественную подготовку и исполнение плана ФХД;

4.2. своевременную [сдачу отчетности в ИФНС, внебюджетные фонды и статистику](https://www.1gl.ru/?utm_source=www.glavbukh.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_www.glavbukh.ru_content_link_native_middle&utm_term=94609&utm_content=art#/document/117/39624/);

4.3. своевременную уплату налогов;

4.4. своевременную подготовку финансовых отчетов и информации для директора;

4.5. своевременное устранение замечаний по проверкам надзорных организаций.

**5. Педагогические работники премируются:**

5.1. **Ежемесячно:**

- за участие и проведение мероприятий различного уровня;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

- за участие педагогов в методической работе (педсоветах, конференциях, семинарах, МО);

- за разработку и внедрение авторских программ углубленного и расширенного изучения предметов;

- за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.д.);

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

 5.2. **Ежеквартально:**

- за снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин;

-за снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

-за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведение личных дел и и т.д);

-за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами воздействия (специалисты, педагоги по СФГОС).

5.3. **По итогам учебного года:**

- за своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;

- за качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету.

- за воспитательную работу с учащимися;

- за качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);

- за санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по пополнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно­-воспитательном процессе;

- за достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;

- за применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;

- за использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

- за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

- за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (специалисты);

- за снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

***6. Бухгалтер премируется за:***

6.1. качественное выполнение должностных обязанностей;

6.2. своевременное и качественное предоставление финансовой отчетности;

6.3. своевременную выдачу расчетных листков;

6.4. за выполнение срочных работ по производственной необходимости и поручению директора.

***7. Секретарь учебной части, специалист по кадрам премируется за:***

7.1. качественное выполнение должностных обязанностей;

7.2. своевременное и качественное предоставление отчетности;

7.3. своевременную работу с корреспонденцией.

7.4. за выполнение срочных работ по производственной необходимости и поручению директора.

***8. Младший обслуживающий персонал премируется за:***

8.1. качественное выполнение должностных обязанностей;

8.2. за выполнение срочных работ по производственной необходимости и поручению директора, заместителей директора.

***9. Работники МБОУ «Школа-интернат» могут премироваться***

9.1. По итогам календарного года;

9.2. К профессиональному празднику;

9.3. К календарным праздникам «День Защитника Отечества», «Международный женский день»;

9.4. К юбилейным датам учреждения;

9.5. В связи с награждением работника школы благодарностью, благодарственным письмом, почетной грамотой различного уровня.

**II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУММЫ ПРЕМИЙ**

2.1. Размер премии не зависит от стажа работы, объема нагрузки;

2.2. Размер премии при награждении благодарностью, благодарственным письмом или грамотой (единовременно):

-школьного уровня -5 000 рублей;

-районного уровня - 10 000 рублей;

-краевого и федерального уровня – 15 000 рублей.

1. Численность учащихся по состоянию на 1 число календарного года, в котором устанавливается должностной оклад руководителя [↑](#footnote-ref-2)
2. К малокомплектным учреждениям относятся общеобразовательные организации с учетом их удаленности от иных общеобразовательных организаций, транспортной доступности и (или) численности учащихся и воспитанников в соответствии с критериями, утвержденными приказом Министерства образования и науки Пермского края [↑](#footnote-ref-3)