

СОГЛАСОВАНО
Совет Учреждения
Протокол № 5 от
05.09.2024 г.

Утверждено
приказом директора
ГБОУ «АШИ № 5»
от 06.09.2024 № 154

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения "Адаптированная школа - интернат № 5"

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области (далее - Положение), разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), [областным законом от 26.12.2014 N 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области"](#), [постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области"](#); .

Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области, утвержденное постановлением министерства образования Новгородской области от 23.05.2024 № 9.

1.2. Система оплаты труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Адаптированная школа - интернат № 5» (далее Школа - интернат), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области и Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников Школы - интерната, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.4. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Фонд оплаты труда работников школы - интерната формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в министерстве образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия министерства).

Состав и порядок деятельности комиссии министерства утверждается приказом министерства.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом Школы - интерната для работников Школы - интерната, рассматриваются созданной в Школе - интернате комиссией по вопросам оплаты труда работников Школы - интерната (далее - комиссия Школы - интерната).

Состав и порядок деятельности комиссии Школы - интерната утверждается приказом Школы - интерната.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Школы - интерната не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя.

2.1. Заработная плата руководителя Школы - интерната, заместителя руководителя Школы - интерната состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Школы - интерната, его заместителей конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя Школы - интерната - министром образования Новгородской области (далее Министр) на основании решения комиссии министерства и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя - директором Школы - интерната на основании решения комиссии Школы - интерната и оформляется приказом Школы - интерната.

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается не более 90 процентов должностного оклада руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для заместителей руководителя, Школы - интерната устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя Школы - интерната, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Заместителям руководителя Школы - интерната устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на основании приказа министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на основании приказа организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства;

в отношении руководителя организации, вновь созданной в текущем году, и руководителя, впервые назначенного на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства;

в отношении руководителя организации, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии министерства.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям организаций (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и

руководителя, впервые назначенных на эту должность) с учетом показателей результативности деятельности руководителей организаций, утвержденных приказом министерства.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности руководителей организаций проводится комиссией министерства в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия министерства рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения показателей результативности деятельности руководителя организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

На текущий финансовый год руководителю учреждения устанавливается дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность в фиксированном размере за:

- организацию выполнения работ, не предусмотренных государственным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 30 000 рублей;

- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 30 000 рублей.

Размер и период выплаты определяются в соответствии с решением комиссии министерства и утверждается приказом министерства.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя организации с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, об оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к

должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30 % .

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается за присвоенные поощрение, ученую степень начиная с даты присвоения поощрения, ученой степени, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика).

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

- ежемесячно за поощрения:		
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" , ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" , почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный	-	10

мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"		
- ежемесячно за ученые степени:		
кандидат наук	-	25
доктор наук	-	60
- одновременно за поощрения:		
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" , ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" .	-	100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	-	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	-	15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	-	20 % должностного оклада;
свыше 15 лет	-	30 % должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

В случае если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж

непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя должностного оклада.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

Заседания комиссии министерства, комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии министерства, комиссии организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении N 3 к Примерному положению. Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением N 3, представляет специалисту министерства - куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист министерства - куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию министерства. По результатам рассмотрения отчетов комиссия министерства ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом), о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки, специалиста министерства - куратора организации размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии министерства министром принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое утверждается приказом министерства.

Премирование заместителя руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации,

разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией), по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя организации проводится не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителя организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с министерством принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя организации, которое утверждается приказом организации.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании приказа министерства с доплатой по [статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации](#), осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1, которое утверждается приказом министерства с учетом положений абзацев 7 - 9 подпункта 2.4.5.1.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, заместителя руководителя организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями, указанными в абзаце семь настоящего пункта:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, организацию и выполнение мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении: руководителя принимается комиссией министерства на основании служебной записки специалиста министерства - куратора организации; заместителя руководителя организации принимается комиссией организации.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации по фонду оплаты труда организации с учетом выполнения показателя предельной кратности

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации, заместителю руководителя организации может устанавливаться полугодовая премия в размере, не превышающем 1 процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

В сумму средств, полученных от приносящей доход деятельности, включаются доходы организации:

- от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);
- от деятельности организации (проживание и предоставление услуг);
- от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации;
- от предоставления ресурсов организации - помещения, оборудования (аренда).

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации приказом министерства в соответствии с решением комиссии министерства на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

2.4.5.4. Премияльные выплаты производятся руководителю организации, заместителю руководителя организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь.

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю организации, заместителю руководителя организации и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением

документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях - при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - министром и утверждается приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя организации - руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - министром и утверждается приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя организации - руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

2.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, главному организации устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливается:

N п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя организации	заместителя руководителя

1	2	3	4
1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	3	2,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

3. Оплата труда работников Школы - интерната (за исключением руководителя, заместителя руководителя Школы - интерната)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя) (далее работники организации) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения.

Должностные оклады работников организации, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией организации.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников организации, разрабатываемом организацией, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь	5893	6158

		учебной части		
1.2.	Второй уровень			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187	6465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6791	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог, тренер- преподаватель	10490	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший	12951	12951

		методист, тьютор <*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь		
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	9318	9737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела,	10239	10700

		отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11025	11521

 <*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	6814	7121
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7776	8126
		главный библиотекарь	10091	10545

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5

1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5893	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6187	6465
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6209	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально- множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	6837	7145

		наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7453	7788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8074	8437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9318	9737
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6775	7080
3.2.	2	должности служащих первого	7453	7788

	квалификационный уровень	квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8248	8619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9061	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9966	10415
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11025	11521

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2
-------	-------------------------------	--	--	--------------------------------------

				024 (рубле й)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4420	4619
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4860	5079
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в	5349	5590

		соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля		
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5878	6143
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6474	6765
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7367	7699

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ.

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального	Размер минимального
-------	-------------------------------	--	---------------------	---------------------

			оклада с 01.09.2024 (рублей)	о оклада с 01.10.2 024 (рубле й)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными	5208	5442
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
2.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5469	5715
2.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6003	6273
2.3.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6667	6967
2.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	7409	7742
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»			
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	9023	9429

3.3.6. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9441	9441

3.3.7. Размеры минимальных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570	26570

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

3.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное

время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек –10000 рублей, ежемесячно;

за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из –1000 рублей, ежемесячно;

расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся

за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся

-40
рублей,
ежемесячно;

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях)

-5000
рублей,
ежемесячно;

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки<*>, <***>

-3;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями<*>, <***>

-3;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками<*>, <***>

-3;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <***>

-15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <***>

-35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <***>

-35;

за наличие ученой степени –кандидат наук <***>

-30;

за наличие ученой степени –доктор наук <***>

-55;

за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медицентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*> -10;

за работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***> -40;

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***> - 90;

за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <***> -110;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах, включая индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) <*>, <***> -15;

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>, <***> -15;

за особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей <*>, <***> -15;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по -15;

состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <*>, <***>

за особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы <*>, <***>:

общего режима -35;

строгого режима -45;

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта;

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации <*>, <***> -15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***> -15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным <*>, <***> -5;

<*> устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками

<***> устанавливается к должностному окладу

<***> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки,

установленными положением об оплате труда организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в

соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом организации.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки, установленные приказом организации, в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <***>:

- за вторую квалификационную категорию - 10;
- за первую квалификационную категорию - 20;
- за высшую квалификационную категорию - 25;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***> -18;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***> - 25;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием <***> - 30;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности - 15;

диплом<***>

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»<***>

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

до 100.

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <*>

<*> устанавливается к должностному окладу

<***> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премияльных выплат: ежемесячная, квартальная, по итогам года.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 по форме согласно приложению № 1 к положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников организации на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

На основании предложений комиссии организации решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем организации и оформляется приказом.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам организации в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.6.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.7. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в образовательной организации.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

ФОРМА
перечня показателей оценки эффективности деятельности работников
Школы - интерната (стимулирующих выплат)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

Перечень
показателей оценки эффективности деятельности педагогических
работников (стимулирующих выплат)

№ п/п	Наименование критерия	Балл педагога	Балл комиссии	Итого	Мах

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников государственного областного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Адаптированная школа – интернат № 5»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Баллы
-------	---------------------------------------	-----------------	-------

1.	Педагогические работники (учитель, воспитатель, классный руководитель)		
1.1.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	проведение мероприятий по ЗОЖ	3
1.2.	Ведение превентивных программ	да/нет	2
1.3.	Посещение семей (за каждый рейд)	при наличии актов	2
1.4.	Помощь в трудоустройстве или в поступлении выпускников	да/нет	2
1.5.	Отсутствие случаев детского травматизма	да/нет	1
1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	при наличии документации, соответствующей нормативу	3
1.7.	Ведение педагогических наблюдений	(дневники наблюдений)	2
1.8.	Отражение результатов диагностики в планах воспитательной деятельности	да/нет	2
1.9.	Создание позитивного психологического и морально- нравственного климата в детском коллективе	отсутствие обоснованных жалоб ребенок- ребенок, воспитатель - воспитанник, родитель - воспитатель и пр.	2
1.10.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	клубы, волонтерское движение, самоуправление	2
1.11.	Формирование совместно с детьми традиций, правил, событий	при наличии традиций в коллективе сформированных педагогом и отраженных в воспитательных планах	1
1.12.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие) под руководством педагога	На уровне: ОУ муниципалитета	3 5

1.13.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	При наличии таких детей и отражение работы с ним в плане	3
1.14.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	При наличии договоров по сетевому взаимодействию	5
1.15.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	Наличие в адрес ОУ официальных представлений	2
1.16.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды в помещениях и на территории образовательных организаций	(уборка, обкос, работа на клумбах, ремонт и пр.)	2
1.17.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	(при наличии анкетирования)	2
1.18.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	Подготовка и проведение мероприятий совместно с родителями, участие родителей в воспитательном процессе	3
1.19.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	да/нет	1
1.20.	Посещаемость детьми группы	% посещаемости от 70 до 90% более 90%	2 4
1.21.	Первичное выявление семей группы риска	да/нет	2
1.22.	Выход на замену в случае рабочей необходимости	да/нет	2

1.23..	Организация мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, семинары, субботники)	да/нет	2
1.24.	Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель, протоколы, журналы, запросы)	да/нет	2
1.25.	Представление материалов на официальный сайт школьной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	до 30% от среднего за отчетный период более 30%	2 4
1.26.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	да/нет	2
1.27.	Проведение общешкольных мероприятий по плану работы школы	да/нет	5
1.28.	Активное очное участие воспитанников в различных мероприятиях, организованных органами управления образования различного уровня (конкурсах, фестивалях, викторинах, соревнованиях, акциях, олимпиадах)	да/нет от 50% более 75%	5 7
1.29.	Активное заочное участие воспитанников в различных мероприятиях, организованных органами управления образования различного уровня (конкурсах, фестивалях, викторинах, соревнованиях, акциях, олимпиадах)	да/нет от 75% более 90%	5 7
1.30.	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах (организованных органами управления образования)	да/нет	10
1.31.	Заочное участие педагога в профессиональных конкурсах (на сайтах)	да/нет	6
1.32.	Представление опыта работы на разных уровнях (очно)	при наличии подтверждающих документов (выступления на семинарах, мастер классы, доклады (справки, копии плана	5

		мероприятия утвержденные организатором)	
1.33.	Участие обучающихся в конкурсе профессионального мастерства по профессии	участие призеры победители	10 30 50
1.34.	Подготовка обучающихся успешно сдавших нормы ГТО	да/нет	10
1.35.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре	участие призеры победители	5 10 20
1.36.	Руководство группой учащихся во время летней трудовой практики	да/нет	5
1.37.	Участие школьников в фестивале по физической культуре	участие призеры победители	5 10 20
1.38.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	(факультатив, кружок, секция)	4
1.39.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	при наличии программ индивидуального освоения предметов	5
1.40.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	(волонтерство, проекты социальной направленности)	5
1.41.	Организация культурно - досуговой деятельности обучающихся	(организация экскурсий, походов, посещение культурно- массовых мероприятий вне школы под руководством учителя, классного руководителя во внеурочное и каникулярное время)	5
1.42.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных	при наличии документации,	3

	достижений	соответствующей нормативу	
1.43.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.	при наличии подтверждающих документов	2
1.44.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс	«4» и «5» 100%	5
1.45.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс	«4» и «5» 100%	5
1.46.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс	при наличии совместно проведенных мероприятий, где не менее 50 % родителей участники	2
1.47.	Организация работы с семьями, состоящими на различных учетах	да/нет	2
1.48.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	по данным независимой оценки (анкетирование)	2
1.49.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	да/нет	3
1.50.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	да/нет	3
1.51.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	да/нет	2
1.52.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые, творческие мероприятия, конкурсы, акции	70 – 90 % более 90 %	3 5
1.53.	Доля обучающихся получивших квалификационный разряд	100 %	5
1.54.	Доля обучающихся своего класса, занимающихся в различных секциях, кружках, клубах от общего числа обучающихся	от 93 %	3
1.55.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации по профилю	при наличии подтверждающих документов	2

	деятельности		
2.	Педагог - психолог		
2.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Подтвердить вариативность	5
2.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	При наличии подтверждающей документации	5
2.3.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы	при наличии мероприятий в личном плане	5
2.4.	Представление материалов на официальный сайт школьной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	до 30% от среднего за отчетный период более 30%	2 4
2.5.	Организация кружка социально-психологической направленности	да/нет	4
2.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	при наличии планов	4
2.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися, помощь в трудоустройстве или в поступлении выпускников	да/нет	2
2.8.	Гармонизация детско-родительских отношений	наличие проведенных мероприятий	3
2.9.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	наличие проведенных мероприятий	3
2.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	наличие проведенных мероприятий	3
2.11.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических	да/нет	3

	работников		
2.12.	Участие в работе школьной службы примирения	да/нет	5
2.13.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	наличие позитивных результатов (отзывы)	3
2.14.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении, одаренные дети)	при наличии программ и положительной динамики	4
2.15.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	при наличии программ и положительной динамики	4
2.16.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	да/нет	3
2.17.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	да/нет	3
2.18.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	очное заочное	10 6
2.19.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	очное заочное	5 3
2.20.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	при наличии подтверждающих документов	3
2.21.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации по профилю деятельности	при наличии подтверждающих документов	2
2.22.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	да/нет	3
3	Социальный педагог		

3.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	да/нет	2
3.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	подтвердить вариативность	5
3.3.	Проведение профориентационной работы с обучающимися, помощь в трудоустройстве или в поступлении выпускников	да/нет	2
3.4.	Наличие различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации	да/нет	4
3.5.	Представление материалов на официальный сайт школьной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	до 30% от среднего за отчетный период более 30%	2 4
3.6.	Организация кружка социально-педагогической направленности	да/нет	4
3.7.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	при наличии планов	4
3.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	наличие проведенных мероприятий	4
3.9.	Представление материалов на официальный сайт школьной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	до 30% от среднего за отчетный период более 30%	2 4
3.10	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	при наличии проведенных мероприятий	5
3.11.	Участие в работе школьной службы примирения	да/нет	5
3.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	100 %	2
3.13.	Количество обучающихся из	100 %	5

	социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием		
3.14.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	0	5
3.15.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	100 %	7
3.16.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	да/нет	3
3.17.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	да/нет	3
3.18.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	очное заочное	10 6
3.19.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Очное участие (справки, копии плана мероприятия утвержденные организатором) заочное	5 3
3.20.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	при наличии подтверждающих документов	3
3.21.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации по профилю деятельности	при наличии подтверждающих документов	2
3.22.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	да/нет	3
4	Учитель-логопед, учитель-дефектолог		
4.1.	Ведение необходимой документации	да/нет	2
4.2.	Обеспечение вариативности деятельности	подтвердить вариативность	5
4.3.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей	подтвердить вариативность	3

	деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)		
4.4.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	при наличии проведенных мероприятий подтвердить вариативность	4
4.5.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	наличие мероприятий	3
4.6.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	при наличии подтверждающих документов	3
4.7.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации	наличие позитивных результатов (отзывы)	5
4.8.	Охват обучающихся логопедической помощью	100 %	5
4.9.	Эффективность программ, составленных и реализуемых учителем логопедом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	при наличии программ и положительной динамики	4
4.10.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	да/нет	3
4.11.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации	да/нет	3
4.12.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	очное заочное	10 6
4.13.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах,	очное участие (справки, копии	5

	конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	плана мероприятия утвержденные организатором) заочное	3
4.14.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	при наличии подтверждающих документов	3
4.15.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации По профилю деятельности	при наличии подтверждающих документов	2
4.16.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	да/нет	3
5.	Педагогические работники дополнительного образования детей		
5.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение отчетного периода	да/нет	5
5.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	да/нет (участие в различных выставках, конкурсах по направлению деятельности)	5
5.3.	Активное заочное участие воспитанников в различных мероприятиях, организованных органами управления образования различного уровня (конкурсах, фестивалях, викторинах, соревнованиях, акциях)	да/нет от 75% более 90%	5 7
5.4.	Активное очное участие воспитанников в различных мероприятиях, организованных органами управления образования различного уровня (конкурсах, фестивалях, викторинах, соревнованиях, акциях)	да/нет от 50% более 75%	5 7
5.5.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	При наличии модели	5
5.6.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации По профилю деятельности	при наличии подтверждающих документов	2

5.7.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	очное участие (справки, копии плана мероприятия утвержденные организатором) заочное	5 3
6.	Помощник воспитателя		
6.1.	Строгое соблюдение санитарных норм	да/нет	20
6.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	да/нет	20
6.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	да/нет	20
6.4.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	да/нет	20
7.	Медицинские работники		
7.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния	да/нет	20
7.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	да/нет	20
7.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся	более 70 %	20
7.4.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников	да/нет	20
7.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации	при наличии выступлений	20
8.	Заведующая библиотекой, библиотекарь		
8.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации	да/нет	20
8.2.	Эффективная работа по сохранению	да/нет	20

	библиотечного фонда		
8.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	при наличии	20
8.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	да/нет	20
8.5.	Образцовое содержание библиотеки	да/нет	20
9	Бухгалтер		
9.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств	да/нет	20
9.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	да/нет	20
9.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации	да/нет	20
9.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	да/нет	20
9.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	да/нет	20
10.	Водитель		
10.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	да/нет	20
10.2.	Соблюдение правил дорожного движения	да/нет	20
10.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	да/нет	20
10.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	да/нет	20
11.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)		
11.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	да/нет	20

11.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	при отсутствии нарушений	20
11.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	при наличии эл.базы	20
11.4.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	да/нет	10
11.5.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	да/нет	20
11.6.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	да/нет	20
12.	Повар		
12.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	При наличии экономии электричества	20
12.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	да/нет	20
12.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	да/нет	20
12.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	да/нет	20
12.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	да/нет	20
12.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	да/нет	20
13.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)		
13.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения,	да/нет	20

	канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации		
13.2.	Оперативность и качество выполнения заявок	да/нет	10
13.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	да/нет	10
13.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	да/нет	20
13.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	да/нет	20
13.6.	Выполнение особо важных заданий	да/нет	20
14.	Обслуживающий персонал		
14.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	да/нет	10
14.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	да/нет	10
14.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	да/нет	20
14.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	да/нет	20
14.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	да/нет	20
14.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	да/нет	20

Критерии стимулирующих выплат за интенсивность и качество деятельности заместителей директора Школы - интерната.

№ п/п	Категория работника	Критерии оценки	Размер выплаты
1	Своевременное и качественное	да/нет	до 25%

	исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины		
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	да/нет	до 25%
3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	да/нет	до 25%
4	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации	да/нет	до 25%
5	Обеспечение информационной открытости организации	да/нет	до 25%
6	Участие организации в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	да/нет	до 25%
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	да/нет	до 25%

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников государственного областного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Адаптированная школа – интернат № 5»

**Перечень целевых показателей эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат работникам
Школы - интерната).**

премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы (за месяц, квартал)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	Непосредственное участие в работах, связанных с предупреждением и ликвидацией последствий ЧС	до 100%	
	Подготовка призеров школьников районных (окружных), областных, всероссийских, международных мероприятий	Подготовка победителей и призёров творческих конкурсов, спортивных соревнований различного уровня:		
		1). Муниципального:		
		1 место		до 30%
		2 место		до 25%
		3 место		до 20%
		2). Регионального уровня		
		1 место		до 100%
		2 место		до 80%
		3 место		до 60%
		3). Всероссийского и международного уровня		до 100%
	Проведение образцово-показательных уроков	Проведение образцово-показательных уроков:		
		Школьный уровень		до 30%
		Муниципальный и областной уровень		до 50%
	Образцовое оформление учебного кабинета.	Образцовое оформление учебных кабинетов, мастерских, спален и других помещений школы - интерната		до 30%
Выполнение задания особой важности и сложности	Подготовка ОУ к учебному году (косметический ремонт учебных кабинетов и мастерских, бытовых комнат, помещений школы-интерната)		до 50%	
	Участие в работе творческих (рабочих) групп по созданию локальных			

	актов, программ и других нормативно-правовых документов: разработка локальных актов	до 10%
	разработка программ	до 100%
	Подготовка и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, фестивалей, конкурсов, проектов, семинаров	до 30%
	Срочная доставка документов и материалов в (из) Министерство образования, иное ведомство регионального значения.	до 15%
	Сопровождение воспитанников на мероприятия в г. Великий Новгород, другие районы области и города (с учетом условий сопровождения и количества сопровождаемых)	до 50%
	Срочные ремонтные работы, не терпящие отлагательства.	до 50%
	Подготовка отчета по самообследованию ОУ.	до 30%
	Подготовка ежегодных плановых отчетов и документов в Министерство образования и другие ведомства.	до 30%
	Ведение протоколов: совета профилактики правонарушений	по факту до 5 %
	психолого-педагогического консилиума	до 5%
	совещаний и документации	до 5%

		работы Совета учреждения	
		собраний трудового коллектива;	до 5%
		экспертной (аттестационной) комиссии	до 15%
		родительского собрания	до 5%
		Озеленение пришкольной территории	до 30%
		Благоустройство пришкольной территории	до 30%
		Украшение пришкольной территории к праздничным датам	до 20%
		Оформление помещений для проведения общешкольных мероприятий	до 5%
		Выступление с сообщениями и докладами на педсоветах	до 10%
		Выступление с сообщениями на совещаниях при директоре	до 10%
		Иные обстоятельства и основания, не входящие в круг должностных обязанностей учителей школы-интерната.	до 50%
	Организация работы по социальной адаптации обучающихся	Профориентационная работа	до 15%
		Работа по постановке на первичный военный учет	до 15%
		Оказание консультативной помощи обучающимся, родителям.	до 10%
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	Ведение экспериментальной работы	до 30%
		Разработка и внедрение авторских рецензированных программ, методических разработок, пособий, проектов	до 100%
		Участие в работе научно-практических конференций,	

		семинарах: стендовый доклад	до 15%
		выступление	до 50%
		Публикация статей.	до 30%
		Оказание консультативной помощи обучающимся, родителям, педагогам школ	до 10%
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Участие в профессиональных конкурсах, педчтениях, педмарафонах фестивалях и т.д.	до 15%
		Высокие достижения в профессиональных конкурсах, педчтениях, педмарафонах, фестивалях и т.д.	до 100%
		Подготовка участников общешкольных мероприятий, творческих конкурсов, спортивных соревнований	до 5%
		Подготовка участников очных творческих конкурсов, спортивных соревнований различного уровня:	
		городского и муниципального	до 10%
		областного	до 15%
		всероссийского и международного	до 20%
		Благотворительный рождественский марафон	до 15%
		Областной смотр-конкурс физического воспитания обучающихся	до 30%
		Проведение образцово-показательных мероприятий:	
общешкольных мероприятий	до 15%		

		предметных недель	до 15%
		спортивных соревнований	до 15%
	Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения	Активное участие в работе в ПК и комиссиях при профкоме	до 30%
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	Проведение мероприятий, повышающих имидж школы-интерната, привлечение спонсоров	до 30%
		Участие в конкурсах по благоустройству территории образовательного учреждения	до 30%
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Трудовая дисциплина (добросовестное отношение к трудовым обязанностям, высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний)	до 30%
		Общественная работа (активная работа в школьных комиссиях, выполнение общественных поручений)	до 30%
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися класса	до 10%
		Повышение квалификации	Второе высшее специальное образование

			Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, профподготовка без использования бюджетных средств	до 15%
	Профессиональные и государственные праздники		В связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами	до 100%
Премиальные выплаты работникам по итогам работы (за месяц, квартал)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	все должности	Непосредственное участие в работах, связанных с предупреждением и ликвидацией последствий ЧС	до 100%
	Выполнение задания особой важности и сложности	все должности	Срочные ремонтные работы, не терпящие отлагательства	до 50%
			Организация и проведение мероприятий, направленных на пропаганду чтения, ЗОЖ как форм досуга	До 50%
			Благоустройство пришкольной территории	до 50%
			Качественное и своевременное выполнение срочных поручений администрации ОУ	до 100%
			Озеленение пришкольной территории, работа на пришкольном участке	до 50%
			Украшение пришкольной территории и зданий к праздничным датам	до 30%
			Скидывание снега с крыши	до 50%
			Очистка наледи у запасных выходов	до 20%
			Уборка снега вдоль стен здания	до 30%

		Уборка сосуллек	до 30%
		Сварочные работы	до 50%
		Мелкий косметический ремонт	до 20%
		Оформление территории к праздничным датам	до 30%
		Ремонт электрооборудования	до 30%
		Установкам дверей, окон	до 50%
		Ремонт почвообрабатывающей техники	до 50%
		Скос и уборка травы	до 30%
		Своевременная и качественная подготовка документации и отчетности	до 30%
		Сборка мебели	до 20%
		Выполнение работ по благоустройству пришкольной территории	до 20%
		Уход за цветниками	до 10%
		Стирка паласов	до 20%
		Ремонт крыши	до 30%
		Мытьё окон	до 20%
		Переноска мебели или оборудования	до 10%
		Ремонт системы отопления	до 30%
		Ремонт системы водоснабжения	до 30%
		Ремонт и уборка автомобиля	до 60%
		Погрузочные работы во время проведения школьных субботников	до 20%
		Выполнение дополнительного объёма работ по уборке помещений школы в весенне-осенний период	до 20%
		Уборка пожарных лестниц, подвальных помещений школы	до 20%
		Сопровождение	до 20%

		обучающихся в детскую поликлинику, ЦРБ		
		Организация и проведение медицинского осмотра сотрудников ОУ	до 30%	
		Организация и проведение медицинского осмотра обучающихся ОУ	до 30%	
		Отсутствие замечаний по итогам мероприятий внутреннего контроля и внешних проверяемых органов	до 50%	
		Обеспечение исправного технического состояния автомобиля, безопасной перевозки пассажиров.	до 50%	
		Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, учащихся, педагогов на неправомерные действия	до 30%	
		Своевременная и качественная подготовка документации	до 100%	
		Содержание помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	до 30%	
		Организация и проведение мероприятий по охране жизни, укреплению здоровья детей	до 30%	
		Высокое качество пропускного режима в ОУ, своевременное реагирование на возникновение ЧС	до 50%	
	Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного	все должности	Активное участие в работе в ПК и комиссиях при профкоме	до 30%

	представительного органа работников учреждения			
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения		Проведение мероприятий, повышающих имидж школы-интерната, привлечение спонсоров	до 30%
			Участие в конкурсах по организации жизнедеятельности образовательного учреждения	до 30%
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	все должности	Трудовая дисциплина (добросовестное отношение к трудовым обязанностям, высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний)	до 50%
			Регулярное качественное проведение генеральной уборки	до 10%
			Общественная работа (активная работа в школьных комиссиях, выполнение общественных поручений)	до 30%
			Признание высокого профессионализма.	до 30%