







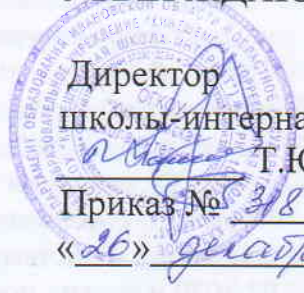
**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ППО  
школы-интерната  
 Н.В. Доброва  
Протокол №  «26»  2022



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
школы-интерната  
 Т.Ю. Пашина  
Приказ №  3/8  
«26»  2022



## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»

2022г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее положение о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» за №371-п от 31.12.2008, постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования"; Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящих в систему образования Ивановской области, на 2020-2022 годы № 5/9-ОТС от 12.02.2020 и других нормативных актов по оплате труда.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области в ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат" принимается положение об оплате труда работников с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета школы).

1.3 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4 Заработная плата предельными размерами не ограничивается и устанавливается в соответствии с законодательством.

1.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае, если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не учитываются.

## **II. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

2.1. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется на основе:

- а) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- б) установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения 1 и 4 к настоящему Положению).
- в) установления выплат компенсационного характера;
- г) установления выплат стимулирующего характера;
- д) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград;
- ж) вознаграждения за классное руководство.

2.2 Должностные оклады работников учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$O = M_o \times K_d, \quad \text{где:}$$

**O** - должностной оклад работника;

**M<sub>o</sub>** - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению) или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ (приложение 4 к настоящему Положению);

**K<sub>d</sub>** - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 и 4 к настоящему Положению)

2.2.1 В связи с отсутствием отдельных наименований общеотраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$$Z_n = O_f + K + C, \quad \text{где: } Z_n \text{ – месячная заработная плата;}$$

**O<sub>f</sub>** – оплата за фактическую учебную нагрузку;

**K** – выплаты компенсационного характера;

**C** – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:



$Оф = \frac{Ост \times Фн}{Нчс}$ , где:

**Нчс**

**Оф** - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

**Ост** - ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

**Фн** - фактическая учебная нагрузка в неделю;

**Нчс** - норма часов педагогической работы в неделю в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, социального педагога, старшего вожатого и т. п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Тарификация работ прочего персонала производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и, применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, за работу неполный календарный месяц (очередной и административный отпуска, больничный лист), производится пропорционально отработанному времени.

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

Педагогическим работникам производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

**Таблица соответствия должностей**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	<p><b>Преподаватель; учитель; воспитатель</b> (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); <b>социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования</b> (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); <b>учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед</b></p>
Старший воспитатель; воспитатель	<p><b>Воспитатель; старший воспитатель</b></p>
Руководитель физического воспитания	<p><b>Учитель, преподаватель физической культуры</b> (при выполнении (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); <b>инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»</b></p>
Мастер производственного обучения	<p><b>Учитель, преподаватель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); <b>инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования</b> (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю</p>

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	работы по основной должности)
<b>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</b>	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
<b>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер, в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки</b>	<b>Учитель</b> (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); <b>преподаватель физкультуры</b> (физического воспитания); <b>инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер</b>
<b>Педагог дополнительного образования</b>	<b>Педагог-организатор; преподаватель; учитель</b> при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
<b>Педагог-психолог</b>	<b>Учитель, воспитатель, учитель-дефектолог</b>

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного учреждения. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.



2.7. Должностной оклад директора образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Департаментом образования на основании приказа Департамента образования Ивановской области.

2.8. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

2.9. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору - Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру - директором учреждения.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: директору учреждения - Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру - директором учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы директора учреждения.

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы директора учреждения утверждаются Департаментом образования Ивановской области.

В качестве обязательного показателя эффективности работы директора учреждения является выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента образования Ивановской области в качестве показателя эффективности работы директора учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

Размеры выплат стимулирующего характера директору ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

2.12. Выплаты стимулирующего характера (премии) заместителям директора, главному бухгалтеру осуществляются директором образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности административно-управленческого персонала.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам образовательного учреждения могут быть осуществлены 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 совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с ТК РФ.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, 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.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы - полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.



3.3.5 Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются учреждением самостоятельно.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться:

1. Оплата за классное руководство - вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, на которых приказом образовательного учреждения возложено их выполнение. Порядок и условия выплаты прилагаются (Приложение №3).

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» педагогическим работникам общеобразовательных организаций **дополнительно** выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2. Оплата за проверку тетрадей:

- учителям начальных классов 10% от должностного оклада (тетради проверяются ежедневно);
- учителям математики 10% от нагрузки (тетради проверяются ежедневно);
- учителям русского языка 10 % от нагрузки (тетради проверяются ежедневно).

3. Заведование учебным кабинетом, мастерскими от 5% до 10% от должностного оклада:

- общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинета к новому учебному году, исправное оборудование, оформление и обновление экспозиций, озеленение) до 4%;
- соблюдение правил техники безопасности (наличие инструкций, хранение инструментов) до 3%;
- оформление кабинета (рабочее место учителя, раздаточный материал, ведение паспорта кабинета) до 3%.

4. Заведование учебно-опытным участком от 5% до 20% от должностного оклада:

- сохранность инструментов до 5%;
- качество озеленения школы до 5%;
- озеленение пришкольного участка до 20% (с апреля по октябрь);

5. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию до 30% от ставки:

- организация работы спортивных секций – 10%;
- проведение общешкольных соревнований (во внеурочное время) – 5%;
- содержание спортплощадки, стадиона – 5%;
- подготовка команд к участию в соревнованиях (городских, областных) – до 30%.

3.3.6 С учетом повышенной напряженности работникам образовательного учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.4 Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п.3.3.2 - 3.3.4 настоящего Положения, доплата за час определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Компенсационные выплаты назначаются 1 сентября по представлению заместителей директора и индивидуальному собеседованию с работником на учебный год.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- стимулирующие выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в денежном выражении, баллах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников приказом директора учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения.

Таблицы критериев оценки эффективности деятельности работников ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат" указаны в Приложении 5.

4.2. Установить стимулирующие выплаты на периоды январь-июнь и июль-декабрь в размере 10 баллов работникам, не заработавшим стимулирующие выплаты за прошедший период по следующим причинам:

- впервые поступили на работу после окончания учебы,
- перешли работать из другого учреждения,
- имели перерыв в работе по уважительной причине;
- длительное время находились на больничном.

4.3. Перечень основных доплат и надбавок стимулирующего характера:

**Для педагогических работников:**

4.3.1 Участие в общешкольных рейдах по сохранности контингента учащихся, осуществление ежедневного мониторинга - до 20 %.

4.3.2 Совмещение должностей - от 20% до 50%.

4.3.3 Ведение делопроизводства: протоколы педсоветов – до 20 %; протоколы психолого-медико-педагогического консилиума – 20 %; содержание архива – до 10 %; ведение алфавитной книги – до 10 %; оформительская работа по обобщению передового опыта – до 20 %; ведение протоколов совещаний при директоре, общих собраний - до 20%.

4.3.4 Работа дополнительных кружков, спортивных секций, внеклассной физкультурно-оздоровительной работы, клубов по интересам, проведение динамической паузы – до 20 %.

4.3.5 Плодотворная работа в период трудовой практики – от 30% до 100%.

4.3.6 Работа по безопасности, связь с органами ГО и ЧС, МЧС, военкоматом и оформление соответствующих документов до 20 %.

4.3.7 Организация работы по технике безопасности, охране труда, ведение документации, проведение инструктажей до 30 %.

4.3.8 Работа в классах и группах, превышающую нормативную численность обучающихся – от 10 % до 20 %.

4.3.9 Содержание и оформление классных комнат, сохранность мебели, соблюдение санитарно-гигиенических условий от 5 % до 10 %.

4.3.10 Содержание спальных комнат (сохранность мебели, мягкого инвентаря, соблюдение санитарно-гигиенических условий) до 10 %.

4.3.11 Разъездной характер работы, подвоз обучающихся до 10 %.

4.3.12 Организация работ по уборке территории до 30 %, озеленение помещений общеобразовательного учреждения и территории до 50 %.

4.3.13 Организация дежурства по школе, столовой до 10 %.

4.3.14 Работа по ремонту и сохранности оборудования и инвентаря мастерских и кабинетов до 30 %.

4.3.15 Организация работы фитобара, сенсорной комнаты, сенсорно-динамического зала, игровых комнат от 10% до 20%.

4.3.16 Руководство методическим объединением (МО) педагогов (учителей, воспитателей), творческой группой (ТГ), спецсеминаром, психолого-медико-педагогическим консилиумом, работа школьной службы примирения до 30 % или в денежном выражении от 500 рублей.

4.3.17 Напряженность и сложность работы при увеличении объема нагрузки от 5% до 15%.

4.3.18 Работа с детьми, требующими усиленного внимания (ТМНР, девиантное поведение) до 20%.

4.3.19 Образование от 5% до 15%.

4.3.20 Стаж, ведение электронного дневника от 5% до 10%.

4.3.21 Работа с обучающимися по нескольким программам от 5% до 10%.

4.3.22 Работа по подготовке нестандартных материалов к педсоветам, участие в методических днях, областных семинарах на базе учреждения (однократно) (баллы).

4.3.23 Педагогам классов-победителей в различных смотрах-конкурсах, в соревновании на лучший класс года (по итогам полугодий учебного года) (баллы).

4.3.24 Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, соревнованиях (баллы).

4.3.25 Оформительская работа в классах, кабинетах (баллы):

- к праздникам, общешкольным мероприятиям (однократно);
- оформление методических материалов (однократно).

4.3.26 Подготовка и проведение муниципальных, областных семинаров для педагогических работников совместно с ГАУДПО ИО "Университет непрерывного образования и инноваций" (однократно) (баллы).

4.3.27 Организация научно-методической работы в учреждении (баллы).

4.3.28 Участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году независимо от отработанного времени – в денежном выражении – до трех должностных окладов.

4.3.29 Ремонт оборудования школы-интерната (технических средств, электрооборудования, механизмов) до 100 %.

4.3.30 Работа воспитателя в ночное время – до 50% ( на учебный год).

4.3.31 За ведомственный нагрудный знак по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) -10% от оклада (должностного оклада), со дня присвоения за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Отличник народного просвещения» и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). При наличии у работника нескольких почетных званий выплата производится только по одному из почетных званий.

4.3.32 Оформление школьной документации (работа с школьным сайтом, ГИС "Контингент", ФИС ФРДО) –до 30%:

4.3.33 Заведующему библиотекой за обслуживание книжного фонда – до 15 %.

#### **4.4. Для прочего персонала:**

4.4.1 За напряженность труда при расширении зоны обслуживания –до 400 % к должностному окладу, или в денежном выражении от 200 рублей и выше. Максимальная сумма выплат не ограничена.

4.4.2. Участие в общественной жизни образовательной организации (спортивные, культурные мероприятия, субботники и т. д) - до 50 %.



4.4.3. Переработка рабочего времени, связанная с производственной необходимостью (подготовка школы к новому учебному году, сдача отчетов, устранение неполадок и т.д.)- до 200% от должностного оклада.

4.4.4. Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях - до 100%.

4.4.5. Совмещение должностей - до 100%.

4.4.6. Устранение замечаний и предписаний в срок, определенный контрольно-надзорными органами при проверках учреждения - до 100%.

4.4.7. Своевременное исполнение заданий и поручений администрации ОУ- до 100%.

4.4.8. Для специалистов:

- своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации в различные инстанции, в соответствии с должностными обязанностями- до 200%;
- своевременное осуществление исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений администрации ОУ- до 100%;
- создание и систематизация базы данных, процедур хранения, передачи и обработки информации - до 100%.

4.4.9. Для программиста:

- своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники школы-интерната - до 100%;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - 100%;
- своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения школы, техническое и программное сопровождение - до 100%;
- своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с бухгалтерским ПО - до 100%;
- своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения - до 100%.

4.4.10. Техническому персоналу:

- немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ - до 100%;
- уборка загрязненных территорий в осенне-весенний период - до 100 %;
- участие в общественной жизни образовательной организации (спортивные, культурные мероприятия, субботники и т.д.) - до 50%;
- отсутствие замечаний и предписаний контрольно-надзорных органов при проверках учреждения - до 100%;
- сохранность, частичный ремонт и исправность материалов, инструментов, оборудования - до 100%;
- поддержание и проверка систем жизнеобеспечения ОУ в исправном состоянии (водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции) - до 200%;
- оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок - до 50%;

4.4.11. Для водителя:

- выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:
  - за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса – 10% от оклада (должностного оклада);
  - за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса – 20% от оклада (должностного оклада);
  - за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса – 25% от оклада (должностного оклада);
- содержание обслуживаемого участка, рабочего места, автотранспорта в соответствии с требованиями СанПиН пожарной безопасности, ГИБДД - до 200%;
- соблюдение норм расходов ГСМ - до 50%;
- своевременное обслуживание и ремонт автотранспорта- от 10% до 40%.
- своевременное составление необходимой документации - до 30%.

4.5. Для административно-управленческого персонала:

Стимулирующие выплаты заместителям директора общеобразовательного учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются приказом директора ежеквартально в соответствии с критериями оценки деятельности административно-управленческого персонала.

#### **4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу** (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, установленным в образовательном учреждении, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

#### **4.7. Премияльные выплаты**

4.7.1 Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

4.7.2 Размеры и условия осуществления премияльных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения.

4.7.3 Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательного учреждения, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения (структурного подразделения образовательного учреждения);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- положительная динамика в обучении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися без уважительной причины; снижение количества обучающихся, стоящих на учете в муниципальном банке данных;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

4.7.4 К юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65,70,75 лет), Дню учителя, 23 февраля, 8 марта от 300 рублей (максимальный размер выплат не ограничен).

4.7.5 Основанием для премияльных выплат работникам образовательного учреждения является приказ директора учреждения с указанием в нем размера премияльных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

4.8. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам образовательного учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О

мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач до 200 % оклада (должностного оклада).

#### **4.9. Материальная помощь.**

4.9.1. Материальная помощь выплачивается работникам ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат" из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) с целью материальной поддержки и социальной защищенности .

Основанием к оказанию материальной помощи работникам служит:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- лечение работников в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами (не чаще 1 раза в год);
- смерть близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;
- тяжелое заболевание, затраты, на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (см. Налоговый кодекс РФ, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (см Постановление Правительства РФ от 26.06.2007 № 411) – по ходатайству профсоюзного комитета (не чаще одного раза в год).

4.9.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение, приказа директора общеобразовательного учреждения и решения профсоюзного комитета .

4.9.3. Выплата материальной помощи работнику может производиться 1 раз в год в размере, не превышающем 5000 рублей . Окончательный размер материальной помощи устанавливается директором учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей учреждения.

#### **4.9.4. Материальная помощь не выплачивается:**

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- работникам, уволенным из школы и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

4.9.5. Оказание материальной помощи работникам не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при отсутствии экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

### **V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности работников общеобразовательного учреждения.

5.2. Выплата заработной платы Работнику производится не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения, 3 числа за вторую половину предыдущего месяца, 18 числа за первую половину текущего месяца безналичным путем перечисления на счет в банке по заявлению работника.

5.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. В письменной форме работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и



основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5, установленной пунктом 6 постановления от 31.12.2008 № 371-п.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.8. Положение может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, подписавшей его, а также в связи с изменением ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете и изменением законодательства в сфере труда.

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	3531	1 1,03 1,06
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар; слесарь-сантехник -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	3860	1 1,07

**ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4946	1
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7253	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	7943	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8412	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория



4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8464	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>			
1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	8308	1

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Секретарь	5028	1
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5732	1
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	7301	1
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист; программист	7649	1

**Коэффициенты  
специфики работы  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»**

На основании постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 года за №371-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» установить следующие размеры коэффициентов специфики.

При наличии основания для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты складываются.

Показатели специфики	Коэффициенты специфики работы
1. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением:	
1.1. Педагогическим работникам	0,20
2. Работа в образовательном учреждении, реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы:	
2.1. Педагогическим и руководящим работникам	0,20
2.2. Работникам учебно-вспомогательного и прочего персонала	0,15

**ПОРЯДОК  
И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ  
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя относится к категории выплат компенсационного характера и устанавливается педагогическим работникам, на которых приказом образовательного учреждения возложено их выполнение.

2. Вознаграждение выплачивается из расчета:

- 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для специального (коррекционного) образовательного учреждения типовым положением 12 человек и более. В классе для детей со сложной структурой дефекта с наполняемостью 5 человек и более;
- в классе с меньшей наполняемостью уменьшение размера вознаграждения осуществляется пропорционально численности учащихся.

3. Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, получает вознаграждение только за одно классное руководство.

4. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается пропорционально отработанному времени.

5. Вознаграждение за классное руководство включается в расчет среднего заработка:

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также дополнительных отпусков в связи с обучением;
- при определении среднего заработка, сохраняемого за педагогическими работниками общеобразовательных учреждений по основному месту работы, направленными с отрывом от основной работы для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам;
- в других случаях исчисления среднего заработка.

6. Вознаграждение выплачивается классным руководителям ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. На выплаченные вознаграждения осуществляются соответствующие отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование и страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. При изменении количества учащихся в классе изменение суммы вознаграждения осуществляется с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение количества учащихся в классе.

8. Формула расчета размера компенсации за выполнение функций классного руководителя пропорционально численности обучающихся:

$$S = 1000 \text{ руб. при } N \geq M,$$

$$S = \frac{1000 \text{ руб.}}{M} \times N \text{ при } N < M, \text{ где}$$

S - ежемесячное вознаграждение за классное руководство в одном классе;

N - количество обучающихся в классе;

M - расчетная наполняемость полнокомплектного класса (M = 12 человек для классов, M = 5 человек для классов со сложным дефектом).



Приложение 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»  
(на основании постановления Правительства  
Ивановской области от 21.09.2022 № 491-п)

**Размеры минимальных окладов  
(должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к  
профессиональным квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	7649	1
Специалист по закупкам	7649	1
Контрактный управляющий*	7649	1,2

\* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

Таблица №1

Показатели и критерии оценки деятельности педагогических работников ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"

№ п/п	ФДО	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Итого
	№ пунктов Положения об оплате труда		Содержание и оформление классных комнат, спален	Работа с обучающимися по нескольким программам	Организация работы по ТБ, ведение документации	Стаж, ведение электронного дневника	Образование	Руководство МО, ТГ, спец.сем. ППС, ПМПК	Разъездной хар-р, подвоз обучающихся	Напряженность и сложность в работе	ТМНР, леваянтное поведение	Дежурство по школе, столовой	Протоколы, архив, военкомат, ГОИ ЧС	14	
			4.3.9, 4.3.10	4.3.21	4.3.7	4.3.20	4.3.19	4.3.16	4.3.11	4.3.17	4.3.18	4.3.13	4.3.3, 4.3.6	до 20%	
			5%-10%	5%-10%	до 30%	5%-10%	5%-15%	до 30%	до 10%	5%-15%	до 20%	до 10%	до 20%	до 20%	

**Показатели повышающего коэффициента для педагогических работников  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»**

№ п/п	Показатели	Повышающий коэффициент	Фактическое значение
1	Наличие квалификационной категории у педагога		
	- высшая квалификационная категория	0,1-0,2	
	- первая квалификационная категория	0,05-0,1	
2	Наличие дефектологического образования	0,05-0,1	
3	Наличие дополнительно профессии логопед, дефектолог и проведение занятий по предмету	0,05-0,1	
4	Работа по программе СИПР за одного обучающегося)	0,05-0,1	
5	Работа с несколькими программами обучения (за одну программу)	0,1	
6	Разработка и внедрение программ ФГОС (за каждую программу)	0,1	
7	Участие педагогов в творческих конкурсах:		
	- Всероссийских очно	0,5-1,0	
	заочно	0,1-0,2	
	- региональных очно	0,5	
	дистанционно	0,2	
	- внутришкольных	0,05	
8	Участие в разработке программ для детей с особыми потребностями	0,1-0,2	
9	Наличие почетного звания у педагога	0,1-0,2	
10	Оформление и содержание классов, кабинетов в соответствии с требованиями СанПиНа	0,05-0,1	
11	Организация методической работы, руководство методическими объединениями (за одно направление)	0,2-0,3	
12	Оформление документов (протоколы педсоветов, совещаний при директоре, архив)	0,1-0,3	
13	Работа секций, кружков	0,1-0,3	
14	Работа по безопасности, связь с ГО ЧС, военкоматом	0,1-0,2	
15	Работа с классами, превышающими нормативы численности	0,05-0,5	
16	Разъездной характер работы	0,05-0,2	
17	Сложность классного коллектива		
	I категория	0,1	
	II категория	0,05	
18	Организация подвоза учащихся	0,1-0,3	
19	Организация уборки территории	0,1-0,3	
20	Сохранность оборудования и инвентаря	0,1-0,3	
21	Повышение квалификации, обучение в ИРО (переподготовка), вузе, колледже	0,1-0,2	



Критерии оценки эффективности деятельности учителя  
ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"

Критерии оценки эффективности деятельности учителя						
Критерий	Показатели	Количество баллов	Ф.И.О.			
1 <b>Результативность учебно-воспитательной работы</b>	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений, уровня воспитанности	Результаты выше- 2 балла На прежнем уровне – 1 балла				
	Результативность участия обучающихся в некоммерческих конкурсах, фестивалях, олимпиадах	Муниципальный уровень: участие – 1 балл дипломант, лауреат – 2 балла Региональный уровень участие – 2 балла дипломант, лауреат – 3 балла Всероссийский уровень участие – 3 балла дипломант, лауреат – 4 балла Международный уровень участие – 4 балла дипломант, лауреат – 5 баллов				
	Рейтинг класса в соревнованиях ДАР», «Школьная регата»	1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балл				
	Проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий (общешкольные мероприятия, предметные недели)	Спортивные соревнования: организация – 1-2 балла Общешкольные мероприятия участие – 1 балл организация – 2-3 балла Предметные недели: участие 1- балл организация – 3-5				

		баллов				
		Проектная деятельность (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, творческие, социальные проекты, экскурсионные программы др.)	1-4 балла			
2	<b>Методическая и инновационная деятельность</b>	Выступления на методических объединениях, педсоветах, семинарах, вебинарах, конференциях	Школьный уровень – 1-2 балла Муниципальный – 2-3 балла Региональный – 3-4 балла Всероссийский – 4-5 баллов			
		Проведение на высоком уровне открытых уроков, мастер-классов, внеклассных занятий	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный – 3 балла Региональный – 4 балла			
		Высокий уровень владения ИКТ (активное использование цифровых образовательных ресурсов, создание цифровых пособий, буклетов, программ дистанционного образования)	1-3 балла			
		Публикация методических материалов в печатных изданиях	2-4 балла			
		Участие в инновационной деятельности школы (ресурсный центр, инновационная площадка, разработка образовательных программ, методических пособий, инновационных методических проектов)	1-4 балла			

		Наставничество (наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом, студентом)	1-2 балла				
		Участие в некоммерческих конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Школьный уровень участник –1-2 балла победитель –1-3 балла Региональный уровень участник –2-4 балла победитель –4-5 баллов Всероссийский уровень участник – 3- 5 баллов победитель – 6-8 баллов				
		Участие в коммерческих конкурсах	0.5 балла за диплом призера				
3	Работа с социумом	Организация сотрудничества классного коллектива с социальными партнерами в рамках договора	Организация совместного мероприятия – 1 балл				
		Применение нестандартных форм работы с родительским коллективом	От 1 до 2 баллов				
		Публикация в СМИ материалов, с целью формирования положительного имиджа учреждения	1 балл				
ИТОГО:			Количество баллов, выставленных работником				
			Подтверждено руководителем МО (ТГ)				

**Из общей суммы могут быть вычтены баллы за:**

- нарушение трудовой дисциплины- 1-2 балла
- нарушение исполнительской дисциплины 0,5 – 1,5 балла
- наличие обоснованных жалоб родителей - 1-2 балла
- несоблюдение педагогической этики в общении с детьми и коллегами – 1-2 балла
- наличие детского травматизма– 2-3 балла



Таблица № 4

Критерии оценки эффективности деятельности  
учителя - логопеда, учителя - дефектолога, педагога - психолога  
ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"

№ п/ п	Критерий	Показатели	Количество баллов	Ф.И.О.			
1	Результативность коррекционно-развивающей деятельности	Положительная динамика развития коммуникативной, познавательной, эмоционально-волевой сферы обучающихся	Результаты выше- 2 балла На прежнем уровне – 1 балл				
		Участие в работе школьного ППК	1-2 балла				
		Участие в работе школьного консультационного центра	1-2 балла				
		Проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий (общешкольные мероприятия, предметные недели)	Общешкольные мероприятия участие – 1 балл организация – 2-3 балла Предметные недели: участие 1- балл организация – 3-5 баллов				
		Проектная деятельность (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, творческие, социальные проекты, экскурсионные программы др.)	1-4 балла				
2	Методическая и инновационная деятельность	Выступления на методических объединениях, педсоветах, семинарах, вебинарах, конференциях	Школьный уровень – 1-2 балла Муниципальный – 2-3 балла Региональный – 3-4 балла Всероссийский – 4-5 баллов				
		Проведение на высоком уровне открытых уроков, мастер-классов, внеклассных занятий	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный – 3 балла Региональный – 4 балла				

		Высокий уровень владения ИКТ (активное использование цифровых образовательных ресурсов, создание цифровых пособий, буклетов, программ дистанционного образования)	2-4 балла				
		Публикация методических материалов в печатных изданиях	2-4 балла				
		Наставничество (наличие и качественная реализация программы работы с закрепленным педагогом, студентом)	1-2 балла				
		Участие в некоммерческих конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Школьный уровень участник - 2 победитель - 3 Региональный уровень участник - 4 победитель - 5 Всероссийский уровень участник - 5 победитель - 8				
		Участие в коммерческих конкурсах	0,5 балла за диплом призера				
3	Работа с социумом	Организация сотрудничества с социальными партнерами	1-2 балла				
		Просветительская работа с родителями (подготовка материалов для стендов, сайта, разработка буклетов, проведение тематических родительских собраний, лекториев)	1-2 балла				
		Публикация в СМИ материалов, с целью формирования положительного имиджа учреждения	1 балл за публикацию				
ИТОГО:			Количество баллов, выставленных работником				
			Подтверждено руководителем МО (ТГ)				

**Из общей суммы могут быть вычтены баллы за:**

- нарушение трудовой дисциплины - 1-2 балла
- нарушение исполнительской дисциплины 0,5 – 1,5 балла
- наличие обоснованных жалоб родителей - 1-2 балла
- несоблюдение педагогической этики в общении с детьми и коллегами – 1-2 балла
- наличие детского травматизма – 2-3 балла

Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога  
ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"

Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога				
	Критерий	Показатели	Количество баллов	Ф.И.О.
1	<b>Результативность профилактической деятельности</b>	Наличие положительной динамики: уменьшение доли обучающихся ОУ, состоящих на внутриведомственном, внутришкольном учетах, уменьшение количества правонарушений за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом	0-3 балла	
		Отсутствие или уменьшение случаев бродяжничества, пропусков учебных занятий без уважительной причины	0-2 балла	
		Успешность разрешения конфликтных ситуаций	0-1 балл	
2	<b>Образовательно-профилактическая работа с обучающимися и родителями</b>	Проведение совместных мероприятий с классными руководителями (классные часы, тематические недели)	1-2 балла	
		Качественная и систематическая работа с родителями, привлечение специалистов социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов на общешкольные и классные собрания и мероприятия	1-2 балла	
		Наличие и реализация совместных планов работы с социальными службами, ОДН, КДН и другими соц. партнерами	1-2 балла	
		Количество посещений на дому детей, состоящих на всех видах учета	0-3 балла	
		Помощь родителям в оформлении документов детей	0-2 балла	
		Разработка и последующий контроль планов индивидуального сопровождения детей и семей, находящихся в социально	0-2 балла	



		опасном положении и стоящих на ведомственном контроле		
3	Исполнительская дисциплина		0-2 балла	
4	Разовые поручения		0-2 балла	
5	Напряженность в работе		0-4 балла	
6	Методическая деятельность	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, педагогических советах	Школьный уровень – 1-2 балла Муниципальный – 2-3 балла Региональный – 3-4 балла	
		Проведение на высоком уровне открытых занятий, мероприятий	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный – 3 балла Региональный – 4 балла	
		Применение в работе цифровых ресурсов	0-2 балл	
		Публикация методических материалов в печатных изданиях	0-3 балла	
		Участие в некоммерческих конкурсах по профилю деятельности	Школьный уровень участник – 2 балла победитель – 3 балла Региональный уровень участник – 4 балла победитель – 5 баллов Всероссийский уровень участник – 5 баллов победитель – 8 баллов	
		Публикация в СМИ материалов, с целью формирования положительного имиджа учреждения	1-3 балла	
<b>ИТОГО:</b>			Количество баллов, выставленных работником	
			Подтверждено зам. директора по ВР	

**Из общей суммы могут быть вычтены баллы за:**

- нарушение трудовой дисциплины - 1-2 балла
- нарушение исполнительской дисциплины 0,5 – 1,5 балла
- наличие обоснованных жалоб родителей - 1-2 балла
- несоблюдение педагогической этики в общении с детьми и коллегами – 1-2 балла
- наличие детского травматизма – 2-3 балла

Критерии оценки эффективности деятельности **воспитателя**  
ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"

Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя				
	Критерий	Показатели	Количество баллов	Ф.И.О.
1	Результативность учебно-воспитательной работы	Позитивная динамика и стабильность уровня воспитанности	1-2 балла	
		Результативность участия обучающихся в некоммерческих конкурсах, фестивалях	Муниципальный уровень: участие – 1 балл дипломант, лауреат – 2 балла Региональный уровень участие – 2 балла дипломант, лауреат – 3 балла Всероссийский уровень участие – 3 балла дипломант, лауреат – 4 балла Международный уровень участие – 4 балла дипломант, лауреат – 5 баллов	
		Рейтинг класса в соревнованиях «ДАР», «Школьная регата»	1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла	
		Уровень организации нравственного здоровья воспитанников (дисциплина)	0-2 балла	
		Охват воспитанников по посещаемости кружковых групп, секций, учреждений дополнительного образования	1-2 балла	
		Проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий (общешкольные мероприятия, предметные недели)	Спортивные соревнования: организация – 1-2 балла Общешкольные мероприятия участие – 0-1 балл организация – 2-3 балла Предметные недели: участие 0-1 балл организация – 3-5баллов	

2	<b>Методическая и инновационная деятельность</b>	Выступления на методических объединениях, педсоветах, семинарах, вебинарах, конференциях	Школьный уровень – 1-2 балла Муниципальный – 2-3 балла Региональный – 3-4 балла Всероссийский – 4-5 баллов	
		Проведение на высоком уровне мастер-классов, внеклассных занятий	Школьный уровень – 1-2 балла Муниципальный – 1-3 балла Региональный – 1-4 балла	
		Применение в работе цифровых ресурсов	0-1 балл	
		Участие в некоммерческих конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Школьный уровень участник–1-2 балла победитель–1-3 балла Региональный уровень участник–2-4 балла победитель–4-5 баллов Всероссийский уровень участник– 3- 5 баллов победитель– 6-8 баллов	
3	<b>Работа с социумом</b>	Организация сотрудничества классного коллектива с социальными партнерами в рамках договора	Организация совместного мероприятия – 1-2 балла	
		Разработка совместных планов работы и проведение совместных мероприятий с учреждениями культуры	0,5-1 балл	
		Применение нестандартных форм работы с родительским коллективом	1-2 балла	
		Умение разрешать конфликтные ситуации, жалобы	0-1 балл	
		Отсутствие случаев вандализма в школе и общественных местах	0-1 балл	
4	<b>Качество формирования трудовых навыков воспитанников: самообслуживание, соблюдение техники безопасности, организация общественно-полезного труда</b>	Общая культура воспитанников (внешний вид, поведение, посещение уроков, прием пищи)	1-2 балла	



5	Состояние классов и спальных комнат	Эстетическое и методически наполненное оформление классов, спален и иных помещений, их озеленение	1-2 балла	
		Сохранность школьного имущества	0-1 балл	
6	Исполнительская дисциплина		0-2 балла	
7	Разовые поручения		0-2 балла	
8	Напряженность в работе		0-3 балла	
ИТОГО:			Количество баллов, выставленных работником	
			Подтверждено руководителем МО (ТГ)	

Из общей суммы могут быть вычтены баллы за:

- нарушение трудовой дисциплины- 1-2 балла
- нарушение исполнительской дисциплины 0,5 – 1,5 балла
- наличие обоснованных жалоб родителей - 1-2 балла
- несоблюдение педагогической этики в общении с детьми и коллегами – 1-2 балла
- наличие детского травматизма– 2-3 балла

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной, заместителя директора по воспитательной работе  
ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"

	Критерий	Показатели	Шкала баллов	Фактическое выполнение критерия
1	Качество образовательной деятельности.	Положительная динамика и успеваемости и воспитанности обучающихся:	-имеется - 3 -на прежнем уровне - 1 -отсутствует - 0	
		Наличие обучающихся – призеров конкурсов, фестивалей различных уровней	-муниципального – 2 -регионального – 4 -всероссийского - 6	
2	Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места учителей (других педагогических работников) в конкурсах педагогического мастерства всех уровней	-муниципального – 3 -регионального – 6 -всероссийского - 9	
		Призовые места ОУ в смотрах, конкурсах всех уровней	-муниципального – 3 -регионального – 5 -всероссийского - 7	
		Организация аттестации педагогических кадров	-имеется - 3 -на прежнем уровне - 1 -отсутствует - 0	
		Организация своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	-имеется - 3 -отсутствует - 0	
		Организация методической помощи в работе педагогов	1-3	
		Разработка и эффективная реализация учебных, воспитательных программ, проектов	1-3	
		Организация мероприятий с целью трансляции опыта педагогов школы на различных уровнях:	-муниципального – 3 -регионального – 5 -всероссийского - 7	
		3	Эффективность управленческой деятельности	Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам
		Разработка локальных актов, нормативно-правовых документов	1-3	

		Создание условий для реализации ФГОС по курируемым направлениям (подготовка нормативной базы, АООП)	0-2	
		Организация эстетического, методически наполненного, комфортного состояния помещений школы	1-3	
		Своевременное обновление и пополнение информации на сайте, стендах, аккаунта ОУ в соцсети	0-3	
		Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление различных видов отчетности учредителю, выполнение распоряжений, поручений вышестоящих организаций, руководителя)	0-3	
		Отсутствие обоснованных жалоб	0-3	
4	<b>Работа с социумом</b>	Систематическая, эффективная работа с родительскими комитетами ОУ, семьями разных категорий обучающихся.	1-4	
		Организация социального партнерства, направленного на развитие творческой, познавательной деятельности обучающихся, их социализацию.	1-3	
		<b>ИТОГО:</b>		



**Критерии оценки эффективности деятельности  
заместителя директора по административно-хозяйственной части  
ОГКОУ "Кинешемская школа-интернат"**

№ п/п	Критерии	Шкала	Показатель выполнения критериев
1	Обеспечение сохранности и ремонта школьного имущества	0-5	
2	Соблюдение должностных инструкций, правил внутреннего распорядка, требования внутренних и внешних нормативных документов	0-5	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и антитеррористической безопасности	0-5	
4	Качественное ведение документации по пожарной безопасности, электробезопасности, теплобезопасности, водоотведению, техническому обслуживанию зданий, охране труда	0-5	
5	Состояние пришкольной территории	0-5	
6	Качественный учет материальных ценностей	0-5	
7	Исполнительская дисциплина	0-5	
8	Наличие электронного документооборота	0-5	
9	Материально-техническая обеспеченность учебного процесса	0-5	
10	Выполнение необходимых объемов текущих и капитальных ремонта, обеспечение их сметной документацией	0-10	

Таблица № 9

Критерии оценки эффективности деятельности **главного бухгалтера**  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»

№ п/п	Показатели	Баллы	Фактическое значение
1.	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам не ниже 95 % (за год)	0-5	
2.	Просроченная дебиторская и кредиторская задолженности: – наличие, – отсутствие.	0, 10	
3.	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда	1	
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов финансовой и бухгалтерской отчетности, информации по отдельным вопросам Департамента образования: – соблюдение; – несоблюдение	10, 0	
5.	Целевое и эффективное использование средств областного бюджета (качественное проведение работы)	0-5	
6.	Обеспечение качественной работы подразделения, связанной с финансово-экономической деятельностью ОУ (контроль за работой подчиненных)	0-5	
7.	Учет основных средств, материальных запасов (своевременное проведение инвентаризации)	0-5	
8.	Предписания (представления) органов государственного финансового контроля Ивановской области), иных надзорных органов, наличие нарушений по результатам проверок: – отсутствие; – наличие.	10, 0	
9.	Исполнительская дисциплина	0-10	

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»

	Критерий	Показатели	Количество баллов
1	Взаимодействие с педагогами школы в сфере учебно-воспитательной работы	Активные формы работы по привлечению обучающихся к чтению (читательские конференции, библиотечные часы). Организация на высоком уровне занятий, встреч и бесед с обучающимися.	1-3 балла
		Информационно-методическое сопровождение предметных недель, литературных праздников, конкурсов	1-3 балла
		Проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий совместно с классными руководителями, воспитателями. Участие в общешкольных мероприятиях	Участие – 1 балл Организация – 2-3 балла
		Уровень коммуникативной культуры	1-2 балла
		Эстетическое оформление библиотеки. Использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением рисунков, игрушек и т.п.)	0-2 балла
		Моделирование библиотечного фонда (использование систематического каталога для ориентации в составе фонда и его изучении; прогнозирование будущего состояния фонда с отражением количественных и качественных показателей) Управление использованием библиотечного фонда (обращаемость, посещаемость, книгообеспеченность)	2-4 балла
		3	Методическая деятельность
Высокий уровень владения ИКТ (активное использование цифровых образовательных ресурсов, создание цифровых пособий, буклетов)	2-4 балла		
Участие в конкурсных мероприятиях в области развития библиотечного дела, целевых программах всех уровней	Муниципальный уровень: участник – 1-2 балла победитель – 2-3		

			<b>балла</b> Региональный уровень участник— <b>3-4 балла</b> победитель— <b>4-5</b> <b>баллов</b>
		Написание и размещение статей, заметок, фотографий в СМИ, на сайте школы	<b>1-2 балла</b>
<b>4</b>	<b>Напряженность</b>	Ремонт школьных помещений, оборудования, работа на нужды школы	<b>1-4 балла</b>
		Работа, направленная на развитие учреждения	<b>1-4 балла</b>
		Исполнительская дисциплина	<b>1-3 балла</b>
		Разовые поручения	<b>1-3 балла</b>
		<b>ИТОГО:</b>	Количество баллов, выставленных работником  Подтверждено зам. директора по ВР

**Из общей суммы могут быть вычтены баллы за:**

- нарушение правил техники безопасности - 1-2 балла
- нарушение исполнительской дисциплины - 0,5 – 1,5 балла
- несоблюдение педагогической этики в общении с детьми и коллегами – 1-2 балла
- наличие детского травматизма – 2-3 балла

**Таблица №11**

**Критерии оценки эффективности деятельности  
уполномоченного по правам ребенка  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»**

<b>Критерий</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>Деятельность по защите прав ребенка</b>	Правовое просвещение родителей и педагогов (лектории для родителей, подготовка материалов для классных руководителей, воспитателей)	<b>1-2 балла</b>	
	Оказание помощи обучающимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации	<b>1-3 балла</b>	
	Наполнение информацией сайта школы в разделе «Уполномоченный по правам ребенка»	<b>1-2 балла</b>	

**Из общей суммы могут быть вычтены баллы за:**

- нарушение правил техники безопасности - 1-2 балла
- нарушение исполнительской дисциплины - 0,5 – 1,5 балла
- несоблюдение педагогической этики в общении с детьми и коллегами – 1-2 балла
- наличие детского травматизма – 2-3 балла



Таблица №12

Критерии оценки эффективности деятельности специалистов  
 ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»  
 (секретаря, инспектора по кадрам, специалиста по охране труда, бухгалтера,  
 экономиста, специалиста по закупкам, программиста)

№ п/п	Показатели	%	Фактическое значение
1.	Напряженность труда при расширении зоны обслуживания	до 400% к должностному окладу или в денежном выражении от 200 руб. и выше	
2.	Своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации в различные инстанции, в соответствии с должностными обязанностями.	до 200%	
3.	Своевременное осуществление исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений администрации ОУ.	до 100%	
4.	Создание и систематизация базы данных, процедур хранения, передачи и обработки информации.	до 100%	
5.	Устранение замечаний и предписаний в срок определенный контрольно-надзорными органами при проверках учреждения.	100%	
6.	Участие в общественной жизни образовательной организации (спортивные, культурные мероприятия, субботники и т. д)	до 50%	
7.	Переработка рабочего времени, связанная с производственной необходимостью (подготовка школы к новому учебному году, сдача отчетов, устранение неполадок и т.д.)	до 200%	
8.	Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	до 100%	
9.	Совмещение должностей	до 100%	
10.	В том числе для программиста:		
	– своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники школы-интерната;	до 100%	
	– своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения школы, техническое и программное сопровождение;	до 100%	
	– оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	до 100%	
	– своевременное и качественное консультирование сотрудников и оказание помощи при работе с бухгалтерским ПО	до 100%	
	– своевременное и качественное выполнение поручений директора учреждения	до 100%	

Критерии оценки эффективности деятельности водителя автомобиля  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»

№ п/п	Показатели	%	Фактическое значение
1.	Напряженность труда при расширении зоны обслуживания	до 400% к должностному окладу или в денежном выражении от 200 руб. и выше	
2.	Содержание обслуживаемого участка, рабочего места, автотранспорта в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, ГИБДД	до 200%	
3.	Своевременное исполнение заданий и поручений администрации ОУ.	до 100%	
4.	Соблюдение норм расходов ГСМ.	до 50%	
5.	Своевременное составление необходимой документации	до 30 %	
6.	Своевременное обслуживание и ремонт автотранспорта	от 10% до 40%	
7.	Устранение замечаний и предписаний в срок определенный контрольно-надзорными органами при проверках учреждения.	до 100%	
8.	Наличие у водителя автомобиля классности:	до 25%	
	– третьего класса	10%	
	– второго класса	20%	
	– первого класса	25%	
9.	Переработка рабочего времени, связанная с производственной необходимостью (подготовка школы к новому учебному году, устранение технических неполадок, подвоз обучающихся, длительные командировки)	до 200%	
10.	Участие в общественной жизни образовательной организации (спортивные, культурные мероприятия, субботники и т.д.)	до 50%	
11.	Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	до 100%	

Критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-сантехника, дворника  
ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»

№ п/п	Показатели	%	Фактическое значение
1.	Напряженность труда при расширении зоны обслуживания	до 400% к должностному окладу или в денежном выражении от 200 руб. и выше	
2.	Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения ОУ в исправном состоянии (водоснабжение, водоотведение, теплоснабжение, вентиляция).	до 200 %	
3.	Сохранность, частичный ремонт и исправность материалов, инструментов, оборудования	до 100 %	
4.	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	до 50%	
5.	Своевременное исполнение заданий и поручений администрации ОУ.	до 100%	
6.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 50 %	
7.	Содержание обслуживаемого участка, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью	до 100%	
8.	Своевременное принятие мер при возникновении ЧС	до 50%	
9.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 50%	
10.	Переработка рабочего времени, связанная с производственной необходимостью (подготовка школы к новому учебному году, отопительному сезону, устранение аварий, других технических неполадок)	до 200%	
11.	Участие в общественной жизни образовательной организации (спортивные, культурные мероприятия, субботники и т.д.)	до 50%	
12.	Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	до 100%	
13.	Совмещение должностей	до 100%	

**Критерии оценки эффективности деятельности  
шеф-повара, повара, подсобного рабочего, кладовщика, уборщика служебных  
помещений, помощника воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежды,  
кастелянши ОГКОУ «Кинешемская школа-интернат»**

№ п/п	Показатели	%	Фактическое значение
1.	Напряженность труда при расширении зоны обслуживания	до 400% к должностному окладу или в денежном выражении от 200 руб. и выше	
2.	Отсутствие замечаний и предписаний контрольно-надзорных органов при проверках учреждения.	до 100%	
3.	Сохранность и ремонт инвентаря, сохранность оборудования, безаварийное использование оборудования	до 50%	
4.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 100%	
5.	Уборка загрязненных территорий в осенне-весенний период	до 100%	
6.	Участие в общественной жизни образовательной организации (спортивные, культурные мероприятия, субботники и т.д.)	до 50%	
7.	Переработка рабочего времени, связанная с производственной необходимостью (подготовка школы к новому учебному году, отопительному сезону, устранение аварий, других технических неполадок)	до 200%	
8.	Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	до 200%	
9.	Совмещение должностей	до 100%	