Утверждаю	Согласовано	Принято
Директор МАОУ	Протокол № 3 от 24.10.2022	на общем собрании
	Протокол № 3 от 24.10.2022 г.	
работников МАОУ		
«Адаптивная школа-интернат	Председатель профсоюзного	«Адаптивная школа-
интернат «Ступени»	комитета МАОУ «Адаптивная	«Ступени» г. Перми»
г. Перми»	школа-интернат «Ступени»	Протокол № 1
от 03 ноября 2022г.		от 24 октября 2022.
_____	г. Перми»	
Крутикова Т.Н.	Досина О.В. Кулакова Ю.В.	
Приказ № 059-08/01-06-229		

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми»

Настоящее положение об оплате труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения (уведомительно зарегистрированным Министерством промышленности и торговли Пермского края № 565 от 15.10.2021года), регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

I. Общие положения оплаты труда работников учреждения

1.1. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установление работникам Учреждения выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат (далее – Выплаты).

1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда объему выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности, ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявления инициативы при решении поставленных задач, а также сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая работников, работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Компенсационные выплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

на определенный период (выплаты по результатам труда: на месяц; квартал, год);

иные стимулирующие выплаты в течение календарного года;

1.8. Размеры выплат определяются в балльной системе оценки у педагогических работников или в процентах от должностного оклада у административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживаю-

щего персонала Учреждения; оценки в абсолютном значении у всех категорий работников Учреждения при начислении иных стимулирующих выплат при наличии фонда по стимулированию.

1.9. Выплаты устанавливаются приказами директора Учреждения.

1.10. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а также путем ознакомления с настоящим Положением работников под роспись.

1.12. Директор Учреждения несет ответственность за своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Оплата труда руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.15. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств

- бюджета г. Перми;
-бюджета Пермского края;
-средств, полученных от приносящей доход деятельности

1.16. Начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий год Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.17. Заработная плата делится на две составляющие – основную (гарантированную) и стимулирующую часть. Основную часть составляют должностной оклад (базовая основная часть) и компенсационные выплаты. Стимулирующую часть составляют выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.18. Распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ) осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения – «Экономика школы», «Экономика ДОУ» применяемого для расчета заработной платы в Учреждении, в следующем порядке:

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании ученико-часа для учителей; воспитаннико-дня для воспитателей Учреждения.
- должностных окладов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.20. Оплата труда работнику производится два раза в месяц: 20 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца (аванс), 5 числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

1.21. Расчетные листки (Приложение № 2) формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплата и кадры» муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми ежемесячно и направляются по заявлению сотрудника на адрес указанной личной электронной почты. Также возможна выдача расчетного листка по требованию сотрудника лично в руки, или на бумажном носителе через уполномоченное лицо по доверенности лично в руки сотруднику. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листков» (Приложение № 3)

II.Стимулирующие выплаты

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием комиссии по распределению стимулирующих и иных выплат работникам МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми», при участии представителей администрации Учреждения.

2.2. Наличие оснований, установление вида, количества баллов для расчета стимулирующей выплаты определяются комиссией по распределению стимулирующих и иных выплат работникам МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми», оформляется протоколом заседания комиссии и утверждается приказом директора Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы. Внесение изменений в критерии оценки результативности труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с приоритетными направлениями системы образования Пермского края.

2.4.Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты по результатам труда (за месяц, квартал, год);

единовременные стимулирующие выплаты.

2.5. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении балльной системы оценки у педагогических работников Учреждения; процентной системы оценки у административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Учреждения; оценки в абсолютном значении у всех категорий работников Учреждения при начислении иных стимулирующих выплат при наличии фонда по стимулированию.

2.6. На выплаты по результатам труда педагогическим работникам Учреждения направляется 70% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая выплата по результатам труда устанавливается ежемесячно, ежеквартально и за год по результатам труда работника за фактически отработанное время (месяц, квартал, год).

2.8. При определении значений оценочных баллов для расчета месячных, квартальных и годовых стимулирующих выплат учитывается соотношение коли-

чества баллов по ежемесячным, ежеквартальным и годовым целевым показателям оценки эффективности труда работников Учреждения (Приложение 4 к настоящему Положению).

2.9. Расчет стоимости одного балла для определения месячной стимулирующей выплаты осуществляется по формуле:

С1бм=Осф/(Обр*Кб), где

С1бм – стоимость одного месячного балла;

Осф – 20% от общего фонда по стимулированию педагогических работников по результатам труда;

Обр – общее количество педагогических работников Учреждения на расчетный год;

Кб – максимально возможное количество баллов, которое может набрать педагогический работник при расчете месячной стимулирующей выплаты.

При расчете суммы месячной стимулирующей выплаты, подлежащей выплате работнику, С1бм умножается на количество баллов, набранных работником.

2.10. Расчет стоимости одного бала для определения общей квартальной стимулирующей выплаты осуществляется по формуле:

С1бк=Осф/(Обр*Кб), где

С1бк – стоимость одного квартального балла;

Осф – 75% от общего фонда по стимулированию педагогических работников по результатам труда;

Обр – общее количество педагогических работников Учреждения на расчетный год;

Кб – максимально возможное количество баллов, которое может набрать педагогический работник при расчете квартальной стимулирующей выплаты;

При расчете суммы ежеквартальной стимулирующей выплаты, подлежащей выплате работнику, С1бк умножается на количество баллов, набранных работником.

2.10.1. Ежеквартальная стимулирующая выплата устанавливается в общем размере ежеквартально по итогам отработанного квартала, а выплачивается равными долями в течение трех месяцев, следующих за месяцем окончания квартала.

2.11. Расчет стоимости одного балла годовой выплаты.

2.11.1. Расчет стоимости одного бала для определения годовой стимулирующей выплаты осуществляется по формуле:

С1бг=Осф/(Обр*Кб), где

С1бг – стоимость одного годового балла;

Осф – 5% от общего фонда по стимулированию педагогических работников по результатам труда;

Обр – общее количество педагогических работников на расчетный год.

Кб – максимально возможное количество баллов, которое может набрать работник;

При расчете суммы годовой стимулирующей выплаты, подлежащей выплате работнику, С1бг умножается на количество баллов, набранных работником.

2.12. Размеры стимулирующих выплат по каждому работнику определяются посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла соответствующего периода.

2.14. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующая выплата устанавливается в размере 2000 рублей первые три месяца работы. По истечении этого времени педагогическим работникам устанавливается балльная система оценки.

2.15. При увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему неполный месяц – пропорционально отработанному времени.

2.16. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную, ежеквартальную стимулирующие выплаты по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

2.17. На единовременные стимулирующие выплаты и иные выплаты направляется 30% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.18. Единовременные стимулирующие выплаты:

- поощрение за выполненную работу, работу за пределами должностных обязанностей работника – до 5000 рублей;

- за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных, сложных и важных задач, поручений руководителя, иных профессиональных достижений – до 5000 рублей;

- за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, в том числе:

- участие в конкурсе «Учитель года» - до 15000 рублей;

- подготовка участника к конкурсу «Учитель года» - до 8000 рублей;

- реализация проектов по программе развития школы – до 5000 рублей;

- получение работником государственных наград – до 10000 рублей.

2.19. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются директором Учреждения на основании служебной записки непосредственного руководителя работника либо курирующего заместителя директора и выплачиваются на основании приказа директора Учреждения. По решению директора Учреждения вопрос об установлении работнику единовременной стимулирующей выплаты может быть передан на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующих и иных выплат работникам МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми».

III. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, законодательством Пермского края, правовыми актами города Перми, локальными нормативными актами Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере и составляет 4% от должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 15% и начисляются на всю заработную плату работника Учреждения.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.4.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.2. устанавливается доплата (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.3. устанавливается доплата за сверхурочную работу;

3.4.4. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.4.5. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности Работника, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения. К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

осуществление классного руководства:

*За счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководителя
Размер	- размер выплаты в размере 1000 рублей; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере.

* За счет средств регионального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя,

	письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе исполняющим функции классного руководства
Размер	- размер выплаты в размере 66,79 рублей; - зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере.

* За счет средств федерального бюджета:

Основание	Наличие приказа о назначении классного руководителя, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работникам, занимающим педагогические должности или работникам, проводящие уроки в данном классе функции классного руководства. При осуществлении руководства в двух и более классов размер доплаты составляет 10000 руб.
Размер	- размер доплаты составляет: 5 000 руб. за осуществление функции классного руководства в одном классе; 10 000 руб. за осуществление функции классного руководства в двух классах; - не зависит от количества учащихся в классе; - выплата указывается в абсолютном размере;

- заведование кабинетом, материальной ответственности за сохранность оборудования и инструментов:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении ответственного лица за заведование кабинетом, письменного согласия работника
Условия	Выплата назначается работнику, материально ответственного за сохранность оборудования и инструментов и заведование кабинетом
Размер	- размер доплаты 350 рублей

- руководство школьными методическими объединениями:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении ответственного лица за руководство школьными методическими объединениями
Условия	Выплата назначается работнику, ответственному за руководство школьными методическими объединениями
Размер	- размер доплаты 500 рублей

- руководство рабочей группой по реализации программ развития Учреждения:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении ответственного лица за руководство рабочей группой по реализации программ развития ОУ
Условия	Выплата назначается работнику, ответственному за руководство рабочей группой по реализации программ развития ОУ
Размер	- размер доплаты 1500 рублей

- руководство рабочей группы по организации краткосрочных курсов:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении ответственного лица за руководство рабочей группы по организации краткосрочных курсов
Условия	Выплата назначается работнику, ответственному за руководство рабочей группы по организации краткосрочных курсов
Размер	- размер доплаты 1500 рублей

- руководство дефектологическим семинаром:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении ответственного лица за руководство дефектологическим семинаром
Условия	Выплата назначается работнику, ответственному за руководство дефектологическим семинаром
Размер	- размер доплаты 500 рублей

- руководство психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК):

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о назначении ответственного лица за руководство ПМПК
Условия	Выплата назначается работнику, ответственному за руководство ПМПК
Размер	- размер доплаты 500 рублей

- разрывной характер работы воспитателей:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о разрывном характере работы воспитателей
Условия	Выплата назначается работнику, имеющему разрывной характер работы воспитателей
Размер	- размер доплаты 300 рублей

- руководство производственной практикой студентов ППК:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о руководстве производственной практикой студентов ППК
Условия	Выплата назначается работнику за руководство производственной практикой студентов ППК
Размер	- размер доплаты 1000 рублей за 1 студента в месяц

- - разъездной характер работы педагогов:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о разъездном характере работы педагогов
Условия	Выплата назначается работнику, имеющему разъездной характер работы педагогов (обучение на дому)
Размер	- размер доплаты зависит от актуального размера оплаты за проезд на общественном транспорте

- работа по разработке СИПРов:

*за счет средств муниципального задания:

Основание	Наличие приказа о работе по разработке СИПРов
Условия	Выплата назначается работнику исходя из расчета стоимости 1 образовательной области (направления), входящей в СИПР
Размер	- размер доплаты 500 рублей за 1 СИПР в месяц

IV. Иные выплаты

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь, не зависящая напрямую от количества и качества труда, связанная с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения в следующих случаях:

- стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт);
- смерти или длительной болезни близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- свадьбы; рождения, усыновления (удочерения) ребенка;
- особой нуждаемости, (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением).

4.2. Выплаты к праздничным и юбилейным датам:

- премии к праздничным и профессиональным праздникам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя и др.), выплата устанавливается в твердой денеж-

ной сумме, размер выплаты зависит как минимум от двух условий: наступление даты события, стаж работы в Учреждении – до 5000 рублей;

- празднование юбилейных дат (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и т.д.), размер выплаты – до 5000 рублей.

4.3. Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу директора на основании письменного мотивированного заявления работника с приложением подтверждающих документов один раз в год.

4.4. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 5000 рублей в течение одного календарного года.

V. Депремирование

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания директор Учреждения при участии комиссии по распределению стимулирующих и иных выплат работникам МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми» может принять решение о лишении (выговор) или об уменьшении (замечание) стимулирующих выплат на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

- выговора на период до 3-х месяцев;
- замечания на период до 2-х месяцев в размере до 20% причитающихся работнику стимулирующих выплат либо конкретной стимулирующей выплаты.

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и набавок производятся на основании служебной записки заместителя директора при участии комиссии по распределению стимулирующих и иных выплат работникам МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми» и утверждается приказом директора Учреждения.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных актов в уставе Учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в том же порядке, как и само Положение.

6.3. Настоящее Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующего вопросы установления стимулирующих выплат, в части не противоречащей законодательству РФ.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Учреждения

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям педагогических работников, включенным в профессиональные квалификационные группы

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
1			
1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	9 374
1.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования (кроме учреждений дополнительного образования детей), педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель (кроме учреждений дополнительного образования детей)	10 153
1.3	3 квалификационный уровень	воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений, учреждений, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей), методист, педагог-психолог	11 020
1.4	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель- дефектолог (кроме учреждений компенсирующего вида, учреждений	11 112

		комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности), учитель-логопед (кроме учреждений компенсирующего вида, учреждений комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности), логопед, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, включенным в профессиональные квалификационные группы

Квалификационные уровни	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Размер должностного оклада, руб.***
1	2	3
1 квалификационный уровень	младший воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений), дежурный по режиму (для кадетской школы)	6 290
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	9 465

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Размер должностного оклада, руб.*
1	2	3	4
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	делопроизводитель	6 152
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник-программист	6 791
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7 373
Общеотраслевые	третий	заведующий произ-	7 698

1	2	3	4
должности служащих второго уровня	квалификационный уровень	водством (шеф- повар)	
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	первый квалификационный уровень	инженер, инженер-программист	6 373
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	четвертый квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно-должностное наименование «ведущий»	11 885

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.*
1	2
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7 373
Специалист по закупкам	7 373
Специалист по охране труда	7 373

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям рабочих, включенным в профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессии	Размер должностного оклада, руб.*
1	2	3	4
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	первый квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 152
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	первый квалификационный уровень	водитель автомобиля	6 837

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Учреждения

ФОРМА

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

Фамилия имя отчество

К выплате:

Организация:
МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми»

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		
						Выплата в межрасчетный период 183 от 11.09.19		

Долг предприятия на начало	0,00	Долг предприятия на конец	0,00

Общий облагаемый доход:

МАОУ «Адаптивная школа-интернат «Ступени» г. Перми»

Ведомость выдачи расчетных листков за _____ 20 ____ г.

ФИО	Дата выдачи расчетного листка	Подпись	Примечание

Стимулирующие показатели для педагогических работников
МАОУ «Адаптивная школа-интернат
«Ступени» г. Перми»

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-5 баллов)

№	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Осуществление контроля по соблюдению обучающимися «Правил поведения в школе»: - наличие второй обуви и единой школьной формы; - отсутствие выхода обучающихся за пределы образовательного учреждения во время учебного процесса. Детский сад: - соблюдение режима дня / соблюдение циклограммы профессиональной деятельности	Итоги рейдов, журнал дежурства, докладные учителей, дежурного учителя, администратора	Показатель выполняется в полном объеме	1
			Невыполнение одного из показателей	0
2	Своевременное предоставление аналитической и другой школьной документации (за четверть, за год и иная отчетность по запросу ДО, МОПК. КДН, ОДН, прокуратуры г. Перми и иных контролирующих органов): -отчетов, планов, мониторингов, личных дел и других запрашиваемых документов; - выполнение распоряжений, приказов руководителя ОУ.	Аналитическая справка администрации.	Показатель выполняется в полном объеме	1
			Невыполнение одного из показателей	0
3	Ведение электронного документооборота: - 100% заполнение ЭПОСа Детский сад: – предоставление плана работы на неделю, актуальность и насыщенность РППС в соответствии с лексической темой недели.	Данные ответственного за ЭПОС (скрин.- отчет). Данные старшего воспитателя	Показатель выполняется в полном объеме	1
			Невыполнение одного из показателей	0
4	Исполнительская дисциплина: -отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов и обучающихся;	Данные заместителей директора, данные медицин-	Показатель выполняется в полном объеме	1

8	Эстетическое состояние кабинета (групповых помещений): - сохранность материально-технической базы кабинета (групповых помещений); -чистота и порядок в кабинетах, групповых помещениях, спальнях, мастерских, спортивном (музыкальном) зале, зале для ЛФК; - сохранность мебели в классах, групповых помещениях, спортивного инвентаря, оборудования и инструментов в мастерских.	Данные заместителей директора	Показатель выполняется в полном объеме	1
			Невыполнение одного из показателей	0

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-6 баллов)

I квартал (январь, февраль, март – III четверть)

№	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Самореализация педагога	Данные заместителей директора, наличие подтверждающих документов, актуальность Google-таблицы	Участие в профессиональных конкурсах для педагогов, (приоритет - конкурсы, проводимые ДО г. Перми, ЦРСО г. Перми, МО ПК) / презентация опыта работы на семинарах, пед. советах, НПК, шМО - не менее 2-х	1
			Отсутствие данного критерия	0
2	Профориентационная работа	Данные заместителей директора, старшего воспитателя, наличие подтверждающих документов	Качественное проведение мероприятий по профориентационной работе: - 1-7 классы - реализация проектов по профориентации; - 8-9 классы – личный вклад в организацию, посещение и сопровождение проф. проб (не менее 2-х мероприятий); учителя-предметники и специалисты: - организация и проведение общешкольных внеурочных мероприятий с предоставлением методических разработок, фотоматериалов (не менее 2-х	1

			Отсутствие данного критерия	0
3	Качество учебного процесса	Данные заместителей директора, старшего воспитателя, наличие подтверждающих документов	- Работа со слабоуспевающими и частоболеющими обучающими (в соответствии с Дорожной картой сопровождения неуспевающего ученика) / разработка дидактических материалов, раздаточного материала, наглядности по определенным темам (утвержденным на шМО) к уроку (не менее 2-х пособий); -Взаимопосещение уроков у коллег (не менее 2- х уроков, занятий) с предоставлением аналитической справки -Ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету, по каждому обучающемуся, в соответствии с предложенными вариантами. <u>Специалисты коррекционного блока</u>: - реализация и итоги проекта/плана/программы со слабоуспевающими и частоболеющими детьми для достижения положительной динамики коррекционно-образовательной работы; - взаимопосещение уроков, занятий у коллег с предоставлением аналитической справки (не менее 2-х) <u>Детский сад</u>: - реализация проекта по созданию условий для разнообразной детской деятельности в зимний период времени на прогулочном участке (презентация результатов), реализация образовательного проекта событийного характера. -взаимопосещения НОД и других форм образовательной деятельности с предоставлением аналитической справки (не менее 2-х).	1
			Отсутствие данного критерия	0
4	Реализация программы развития ОУ	Данные руководителей проектов	Активное участие и результаты личного вклада в реализацию программы развития ОУ	1
			Отсутствие данного критерия	0
5	Внеурочная деятельность	Данные заместителей директора, старшего воспитателя, наличие подтверждающих документов	Организация и проведение предметных недель, школьных, городских, краевых мероприятий для обучающихся на базе образовательного учреждения. <u>Детский сад</u>: - реализация приоритетных направлений развития дошкольного образования ДО г. Перми (КОПы, Роботроник, Речевик и др) с предоставлением технологической карты и продуктов деятельности обучающихся / органи-	1

6	Профилактика правонарушений	Данные заместителей директора, старшего воспитателя, наличие подтверждающих документов	Отсутствие данного критерия Классные руководители, воспитатели: -Своевременное заполнение ИПК (в бумажном и электронном варианте) в соответствие с нормативными документами. -Отсутствие правонарушений и преступлений среди обучающихся группы «норма» -. Учителя-предметники, педагоги классов ТУО и педагоги 4 корпуса: – ведение КСК, разработка и реализация проектов по профилактике, ЗОЖ, ОБЖ. Специалисты коррекционного блока: - организация и проведение общешкольного мероприятия (на параллель) по профилактике правонарушений, ЗОЖ, ОБЖ (флешмоб, акция, творческий конкурс и др.). Детский сад: Организация совместной деятельности с родителями обучающихся «Вместе ради детей» (не менее 2-х мероприятий), своевременность размещения в ИС «Личный кабинет дошкольника» коррекционно-дидактических материалов.	1
			Отсутствие данного критерия	0

II квартал (апрель, май, июнь – IV четверть)

№	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Аналитическая компетентность педагогов	Данные заместителей директора	Предоставление аналитической информации в соответствии с требованиями по итогам учебного года	1
			Отсутствие данного критерия	0
2	Качество учебного процесса	Данные заместителей директора, наличие подтверждающих докумен-	- Ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету по каждому обучающемуся; - отсутствие снижения качества знаний в сравнении с предыдущим периодом, положительная динамика в классе или по предмету, по каждому обучающемуся.	1

			педагог-психолог – не менее 10% по результатам коррекционно-образовательной работы за учебный год) 4 корпус: - 1 класс - ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету; 2-5(НОО) классы - качество знаний не менее 45% (вариант 4.2), 100% успеваемость (вариант 4.3), учитель физкультуры - не менее 90%, ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету. Детский сад: - ведение мониторинга достижений обучающихся в ИС «Личный кабинет дошкольника» (100% заполнение, не менее 80 % посещаемость родителей); - создание условий для разнообразной детской деятельности в весенне-летний период времени на прогулочном участке (100% выполнение Рабочего задания).	
			Не выполнение одного из критерия	0
3	Профилактика правонарушений	Данные ответственного по ВР и социального педагога. Наличие подтверждающих документов	Классные руководители, воспитатели: - Организация летней компании (100 % охват детей группы риска организованными формами отдыха, не менее 80 % детей других категорий) Учителя-предметники, специалисты коррекционного блока: - Проведение мероприятий по профилактики на параллель; - отсутствие конфликтных ситуаций во время учебно-воспитательного процесса Детский сад: реализация приоритетных направлений развития дошкольного образования ДО г. Перми (КОПы, Роботроник, Речевик и др.) с предоставлением технологической карты и продуктов деятельности обучающихся / организация и проведение не менее 2-х общешкольных мероприятий событийного характера (флешмоб, акция, творческий конкурс и др.).	1
			Отсутствие данного критерия	0
4	Организация работы с родителями	Данные заместителей директора, наличие подтверждающих документов	Повышение родительской компетентности по вопросам воспитания и обучения детей с ОВЗ через использование активных форм работы с родителями (не менее 2-х мероприятий): мастер-классы, открытые занятия, мероприятия, краткосрочные проекты и т.д.	1
			Отсутствие данного критерия	0

		наличие подтверждающих документов	8-9 классы – личный вклад в организацию, проведение и сопровождение проф. проб (не менее 2-х мероприятий); учителя-предметники и специалисты коррекционного блока: – организация и проведение общешкольных внеурочных мероприятий с предоставлением методических разработок, фотоматериалов (не менее 2-х мероприятий). детский сад: – организация ПРОФИ-КОП, проектов с предоставлением технологической карты и продуктов деятельности обучающихся;	
			Отсутствие данного критерия	0
6	Конкурсное движение обучающихся	Данные заместителей директора, актуальность Google-таблицы	Участие обучающихся в олимпиадном движении, НПК, различных конкурсах (приоритет – Департамент образования г. Перми, МО ПК, школьный уровень – призовые места, городские и краевые - за участие)	1
			Отсутствие данного критерия	0

III квартал (июль, август, сентябрь – I четверть)

№	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм и требование к предметной среде.	Данные заместителей директора	- Оформление кабинета в соответствии со спецификой предмета и классного руководства Начальные классы, классы ТУО, специалисты коррекционного блока: - реализация общешкольного проекта «Бережливая школа» Детский сад: - оформление групповых помещений и кабинетов (залов) специалистов соответствии с требованиями ФГОС ДО к организации РППС.	1
			Отсутствие данного критерия	0
2	Профилактика пра-	Данные заместителей директора, старшего воспита-	Классные руководители, воспитатели: -выполнение алгоритма работы с ИПК в соответствие с нормативными документами, ведение личных дел обучающихся группы риска СОП (в соот-	1

			- актуализация Социального паспорта. Учителя – предметники, специалисты коррекционного блока: - организация работы по профилактической направленности (проведение мероприятий в рамках Месячника безопасности) Детский сад: - выполнение алгоритма работы с ИПК, ИПРИ в соответствие с нормативными документами; актуализация Социального паспорта, - проведение мероприятий по профилактике правонарушений, ЗОЖ, ОБЖ на возрастную группу в рамках Месячника безопасности.	
			Отсутствие данного критерия	0
3	Профессиональная компетентность	Данные заместителей директора	100 % наличие программно - методического обеспечения в соответствии с существующими требованиями	1
			Отсутствие данного критерия	0
4	Методическая деятельность педагога	Данные заместителей директора, актуальность Google-таблицы	Наличие карты индивидуального маршрута профессионального развития (Дорожная карта педагога) Специалисты коррекционного блока: - наличие Дорожной карты по внедрению, использованию инновационных коррекционных технологий и приемов в учебном году.	1
			Отсутствие данного критерия	0
5	Внеурочная занятость	Данные заместителей директора, ответственного за КСК, ДПОУ	- 100 % наличие программ по внеурочной деятельности и дополнительному образованию; - 100 % занятость обучающихся дополнительным образованием.	1
			Отсутствие данного критерия	0
6	Организация и проведение летней оздоровительной компании	Данные заместителей директора,	Участие в работе: -ЛДО; -РВО; -спортивных отрядах; -отрядах Мэра; -трудовых отрядах;	1

			Детский сад: Личный вклад в реализации задач годового плана: участие, организация и проведение мероприятий (активность не менее 50%)	
			Отсутствие данного критерия	0

IV квартал (октябрь, ноябрь, декабрь – II четверть)

№	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Качество учебного процесса	Данные заместителей директора, старшего воспитателя, наличие подтверждающих документов, актуальность Google-таблицы	- Работа со слабоуспевающими и частоболеющими обучающими (в соответствии с Дорожной картой сопровождения неуспевающего ученика) / разработка дидактических материалов, раздаточного материала, наглядности по определенным темам (утвержденным на шМО) к уроку (не менее 2-х пособий); - Взаимопосещение уроков у коллег (не менее 3- х уроков, занятий) с последующим анализом посещенных уроков / презентация опыта работы на разных уровнях (открытые уроки, выступления на шМО, пед. советах, деф. семинарах и т.д.); - Ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету, по каждому обучающемуся, в соответствии с предложенными вариантами. Специалисты коррекционного блока: - реализация проекта/плана/программы со слабоуспевающими и частоболеющими детьми для достижения положительной динамики коррекционно-образовательной работы. - взаимопосещение уроков, занятий у коллег с предоставлением аналитической справки (не менее 2-х) / презентация опыта работы на разных уровнях (открытые уроки, выступления на шМО, пед. советах, деф. семинарах и т.д.);. 4 корпус: - 1 класс - ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету; 2-5(НОО) классы - качество знаний не менее 45% (вариант 4.2), 100% успеваемость (вариант 4.3), учитель физкультуры -не менее 90%; ведение мониторинга успешности обучающихся по предмету; - взаимопосещение уроков у коллег с предоставлением аналитической	1

			- наличие и своевременность ведения мониторинга достижений обучающихся в ИС «Личный кабинет дошкольника» (100% заполнение, не менее 80 % посещаемость родителей)/ презентация опыта работы на разных уровнях (открытые уроки, выступления на шМО, пед.советах, деф.семинарах и т.д.); - мониторинг качества образовательной деятельности (НОД, прогулка, самостоятельная деятельность, совместная деятельность) на соответствие ФГОС ДО (результаты фронтальной проверки)	
			Не выполнение одного из критерия	0
2	Конкурсное движение обучающихся	Данные заместителей директора, актуальность Google-таблицы	Участие обучающихся в олимпиадном движении, НПК, различных конкурсах (приоритет – Департамент образования г. Перми, МО ПК, школьный уровень – призовые места, городские и краевые - за участие)	1
			Отсутствие данного критерия	0
3	Профориентационная работа	Данные заместителей руководителя, наличие подтверждающих документов	Качественное проведение мероприятий по профориентационной работе: - 1-7 классы - реализация проектов по профориентации; -8-9 классы – личный вклад в организацию, посещение и сопровождение проф. проб (не менее 2-х мероприятий); <u>учителя-предметники и специалисты:</u> - организация и проведение общешкольных внеурочных мероприятий с предоставлением методических разработок, фотоматериалов (не менее 2-х мероприятий). <u>детский сад</u>: – организация ПРОФИ-КОП, проектов с предоставлением технологической карты и продуктов деятельности обучающихся;	1
			Отсутствие данного критерия	0
4	Реализация программы развития ОУ	Данные руководителей проектов	- Личный вклад в реализацию программы развития ОУ	1
			Отсутствие данного критерия	0
5	Профилактика правонарушений	Данные заместителей директора, наличие подтверждающих документов	<u>Классные руководители, воспитатели, психологи:</u> - своевременное заполнение ИПК (в бумажном и электронном варианте) в соответствие с нормативными документами. -Отсутствие правонарушений и преступлений среди обучающихся группы «норма».	1

			Детский сад: -организация социально - правовых акций «Чтобы не было слез» (выпуск информационных листов и буклетов для родительской общественности); -«Вместе ради детей»: организация совместной деятельности с родителями обучающихся / своевременность размещения в ИС «Личный кабинет дошкольника» коррекционно-дидактических материалов.	
			Отсутствие данного критерия	0
6	Внеурочная деятельность	Данные заместителей директора, наличие подтверждающих документов	Организация и проведение предметных недель, школьных, городских, краевых мероприятий для обучающихся на базе ОУ. Детский сад: - реализация приоритетных направлений развития дошкольного образования ДО г. Перми (КОПы, Роботроник, Речевик и др.) с предоставлением технологической карты и продуктов деятельности обучающихся / организация и проведение не менее 2-х общешкольных мероприятий событийного характера (флешмоб, акция, творческий конкурс и др.).	1
			Отсутствие данного критерия	0

(оценка эффективности деятельности в диапазоне 0-5 баллов)

№	Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
1	Профилактика правонарушений	Данные ДО	Выполнение муниципального задания ОУ за 2022 год	1
			Отсутствие данного критерия	0
2	Ведение платных образовательных услуг	Данные ответственного за ПУ	Показатель выполнен	1
			Отсутствие данного критерия	0
3	Работа на имидж образовательного учреждения	Данные заместителей директора, актуальность Google-таблицы	Участие педагогов в приоритетных направлениях, проектах, конкурсах Департамента образования города Перми и краевых направлениях Пермского края.	1
			Отсутствие данного критерия	0

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Критерий	Процент/балл
1	2	3	4	5
1.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель (кроме дошкольных образовательных учреждений)	5	75%
1.2	1 квалификационный уровень	младший воспитатель (дошкольные образовательные учреждения)	2	3

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ (ДОУ)

(оценка эффективности деятельности младшего воспитателя в диапазоне 0-3 балла)

Отсутствие замечаний по состоянию санитарно-гигиенического режима в группе	Личный вклад в подготовке к конкурсам и мероприятиям возрастной группы и образовательного учреждения в целом
2 балла	1 балл

№	Наименование показателя	Критерий оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Профилактическая работа с неуспевающими учениками	Проверка журнала	15%
2	Отсутствие жалоб со стороны детей и родителей; педагогов	Жалобы отсутствуют	15%
3	Сохранность жизни и здоровья обучающихся (отсутствие травм);	Замечаний и нарушений нет	15%
4	Внеурочная деятельность	Справка от воспитателя	15%
5	Высокая исполнительская дисциплина	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	15%

№	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Критерий	Процент
1	2	3	4	5	6
1					
1.1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	первый квалификационный уровень	делопроизводитель	5	100%
1.2	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	инспектор по кадрам	5	100%
1.3	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5	200%
1.4	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	третий квалификационный уровень	заведующий производством (шеф- повар)	5	175%
1.5	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	секретарь руководителя	5	100%
1.6	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	техник-программист	5	100%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Организация работы по программам развития школы	Работа по программам развития школы организована	15%
2	Своевременная сдача отчетности	Соблюдение сроков сдачи отчетности	15%
3	Сохранность контингента	Контингент учащихся и воспитанников сохранен	15%
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	15%
5	Отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Нарушений нет, предписания отсутствуют	15%

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение этики по отношению к коллегам, отсутствие жалоб не несвоевременность и качество заполнения документации	20%
2	Отсутствие замечаний по ведению документации деятельности школы, делопроизводству	Качественное ведение документации, правильность оформления. Соблюдение сроков исполнения документации.	20%
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	20%
5	Отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Нарушений нет, предписания отсутствуют	20%

96

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ТЕХНИКА-ПРОГРАММИСТА

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Создание базы по договорам с организациями	Договора заключены	20%
2	Организация работы на сайтах	Качественная организация работы с сайтами.	20%
3	Своевременная сдача отчетности	Сроки сдачи отчетности соблюдены	20%
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	20%
5	Отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Нарушений нет, предписания отсутствуют	20%

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ИНСПЕКТОРА ПО КАДРАМ

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение этики по отношению к коллегам, отсутствие жалоб не несвоевременность и качество заполнения документации	20%
2	Отсутствие замечаний по ведению документации деятельности школы по кадровому делу, своевременная сдача отчетности	Качественное ведение документации по кадрам, правильность оформления. Соблюдение сроков сдачи отчетности.	20%
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	20%
5	Отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Нарушений нет, предписания отсутствуют	20%

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СЕКРЕТАРЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Отсутствие обоснованных жалоб учащихся и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, Обучающимся, отсутствие жалоб не несвоевременность и качество заполнения документации	20%
2	Отсутствие замечаний по ведению документации деятельности школы, делопроизводству	Качественное ведение документации, правильность оформления. Соблюдение сроков исполнения документации.	20%
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20%
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	20%
5	Отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Нарушений нет, предписания отсутствуют	20%

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВОМ

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических Норм и правил в помещениях пищеблока школы	отсутствие замечаний и нарушений, положительные заключения Центра гигиены	35%
2	Ведение документации	качественное ведение документации, правильность оформления. Соблюдение сроков исполнения документации, отчетности	35%
3	Отсутствие обоснованных жалоб по работе столовой, поваров со стороны учащихся, родителей и работников школы	соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся, отсутствие жалоб не несвоевременность и качество оказания услуги предоставления питания	35%
4	Эффективность мероприятий по экономии электроэнергии, водоснабжению	проведение мероприятий по эффективному использованию воды и электроэнергии, рациональное их использование	35%
5	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	соблюдение правил эксплуатации оборудования и инвентаря, отсутствие неисправного	35%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Осуществление функции контроля на вверенном участке	Отсутствие нарушений и предписаний по соблюдению СанПиН. Осуществление контроля за соблюдением правил эксплуатации оборудования и инвентаря. Оперативность и мобильность при принятии решений, своевременное	40%
2	Качественная работа с документацией	Отсутствие замечаний по сдаче отчётов, ведению документации, правильность оформления. Качественная разработка необходимой документации и соблюдение сроков ее исполнения	40%
3	Ведение работы по учету основных средств и материальных ценностей	Своевременная постановка на учет и списание материальных ценностей, качественное ведение документации. Отсутствие замечаний	40%
4	Эффективность мероприятий по выполнению ТЭР	Проведение мероприятий в рамках Программы энергосбережения, своевременное внесение корректив, контроль за рациональным использованием ТЭР	40%
5	Улучшение МТБ школы	Проведение мероприятий по улучшению МТБ школы, взаимодействие с социальными партнерами	40%

РАЗМЕРЫ
Критерии оценки служащих, не включенным
в профессиональные квалификационные группы

№	Наименование должности	Критерий	Процент
1	3	4	5
1			
1.1	Специалист по охране труда	5	100%

42

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	Отсутствие травм в учреждении	отсутствие травм	20%
2	Отсутствие замечаний по ведению документации деятельности школы	Качественное ведение документации, правильность оформления. Соблюдение сроков исполнения документации.	20%
3	Работа с несовершеннолетними обучающимися по военкому	Работа проводится	20%
4	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации и сдача отчетов)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ. Сроки сдачи отчетности соблюдены	20%
5	Отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Нарушений нет, предписания отсутствуют	20%

РАЗМЕРЫ
Критерии оценки рабочих, включенным
в профессиональные квалификационные группы

№	Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должности	Критерий	Процент
1	2	3	4	5	6
1					
1.1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	гардеробщик	5	165%
1.2	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	дворник	5	185%
1.3	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	кастелянша	5	200%
1.4	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	кладовщик	5	100%
1.5	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	5	165%
1.6	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	кухонный рабочий	5	110%
1.7	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	повар	5	105%
1.8	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5	200%

№	показателя		в%
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	отсутствие жалоб, поддержание вверенного участка в чистоте	37%
2	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	соблюдение правил эксплуатации оборудования и инвентаря, отсутствие неисправного	37%
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Мобильность, оперативность, поручения выполняются качественно	37%
4	Соблюдение требований по антитеррористической безопасности на вверенном участке	Проявление бдительности, осуществление контроля на территории школы	37%
5	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	Нарушений нет	37%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты
1	2	4	5
1	Наличие жалоб и обращений на неправомерные действия, признанных обоснованными	Отсутствие жалоб	22%
2	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок (в соответствии с графиком)	Отсутствие замечаний, поддержание вверенного участка в чистоте	22%
3	Соблюдение охраны труда и техники безопасности на рабочем месте	Нарушений нет	22%
4	Эффективность мероприятий по экономии электроэнергии, водоснабжению	Осуществление контроля за рациональным использованием электроэнергии и воды на вверенном участке	22%
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Мобильность, оперативность, поручения выполняются качественно	22%

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты
1	2	4	5
1	Наличие жалоб и обращений на неправомерные действия, признанных обоснованными	Отсутствие жалоб	33%
2	Качественное и регулярное проведение генеральных уборок (в соответствии с графиком)	Отсутствие замечаний, поддержание вверенного участка в чистоте	33%
3	Соблюдение охраны труда и техники безопасности на рабочем месте	Нарушений нет	33%
4	Эффективность мероприятий по экономии электроэнергии, водоснабжению	Осуществление контроля за рациональным использованием электроэнергии и воды на вверенном участке	33%
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Мобильность, оперативность, поручения выполняются	33%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Отсутствие замечаний по ведению документации	Качественное ведение документации, правильность оформления. Соблюдение сроков исполнения документации.	20%
2	Ведение журналов по учету продуктов питания	Качественное ведение журналов по учету продуктов питания, правильность оформления. Соблюдение сроков исполнения документации.	20%
3	Высокий уровень соблюдения санитарно- гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	Нарушений нет, положительные заключения Центра гигиены	20%
4	Отсутствие жалоб со стороны заведующего производством	Жалобы отсутствуют	20%
5	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	20%

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПОВАРА

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Высокое качество приготовления пищи и соблюдение норм	Наличие положительных отзывов о качестве приготовления блюд, соблюдение выхода готового блюда	21%
2	Высокий уровень соблюдения санитарно- гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	Нарушений нет, положительные заключения Центра гигиены	21%
3	Отсутствие обоснованных жалоб по работе со стороны учащихся, родителей и работников школы	соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся, отсутствие жалоб не несвоевременность и качество оказания услуги предоставления питания	21%
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.		21%
5	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	соблюдение правил эксплуатации оборудования и инвентаря, отсутствие неисправного	21%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	соблюдение правил эксплуатации оборудования и инвентаря, отсутствие неисправного	40%
2	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	мобильность, оперативность, поручения выполняются качественно	40%
3	Культура обслуживания. Жалобы	соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся, отсутствие жалоб не несвоевременность и качество оказания услуги	40%
4	Высокий уровень соблюдения санитарно- гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	нарушений нет	40%
5	Создание условий по сохранности мягкого инвентаря	качественное и своевременное выполнение работ, соблюдений правил хранения и эксплуатации мягкого инвентаря	40%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы на ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей	40%
2	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	соблюдение правил эксплуатации оборудования и инвентаря, отсутствие неисправного	40%
3	Эффективность мероприятий по экономии электроэнергии, водоснабжению	Осуществление контроля за рациональным использованием электроэнергии и воды, проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	40%
4	Высокий уровень соблюдения санитарно- гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда, электробезопасности	Нарушений нет	40%
5	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	Оперативность, мобильность при устранении аварийных ситуаций	40%

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Размер выплаты в %
1	2	4	5
1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в гардеробе (уборка)	Нарушений нет	33%
2	Отсутствие замечаний по обслуживанию	Замечания отсутствуют	33%
3	Отсутствие жалоб со стороны детей и родителей; педагогов	Жалобы отсутствуют	33%
4	Сохранность вещей в гардеробе	Сохранность соблюдена	33%
5	Высокая исполнительская дисциплина	Соблюдение норм трудовой дисциплины: неукоснительное исполнение Устава школы-интерната, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других локальных актов, а также распоряжений и приказов по ОУ	33%

Пронумеровано и прошнуровано 52 (Пятьдесят два) листа.

Инспектор по кадрам _____ С.Н.Паклина