Приложение № 3
к коллективному договору Черепановской С(К)ШИ

Принято на собрании коллектива
протокол
от «22» 09 2026г.
№ 1

Утверждено:
Директор _____
Л.Ю Моденова
приказ от «22» 09 2026г.
№ ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
_____ О.В. Лисиенко
«22» 09 2026г.

Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья Черепановского района Новосибирской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 гг. (далее-ООС Минобр НСО);

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Черепановского района Новосибирской области, на 2026-2028 гг.

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

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

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- выплат из специальной части фонда оплаты труда (*для педагогических работников*);
- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 15 числа текущего месяца и 30 (31) числа месяца, (последний день) расчетного месяцам, путем перечисления на счет работника в банке.

1.7. При выплате заработной платы (30 числа) работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (***приложение №3)***

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ; муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения;
- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: директор, заместители директора по УВР и ВР, младший воспитатель, администратор локальной (вычислительной) сети, медицинские сестра, сестра диетическая, врач – педиатр.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб,* где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда из средств субвенции;

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТ***ст суб* + **ФОТ** *ст суб р,* где

ФОТсуб - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТст суб – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ*ст р* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

ФОТ *б суб***–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения:

ФОТ *б* суб = **ФОТ***б уч* + **ФОТ***б др пед* +**ФОТ***б аун* + **ФОТ***б увп*, где:

ФОТ*б уч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*б др пед* - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель- дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь и др.),

ФОТ*б аун* – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР(ВР));

ФОТ*б увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, администратор локальной (вычислительной) сети, медицинские сестра, сестра диетическая, врач – педиатр)*.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

ФОТ*буч* = **ФОТ***оуч* + **ФОТ***спуч*, где:

ФОТ*буч* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*оуч* – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ*спуч* – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда составляет 60% и 40%. Где в 60% входит оплата труда педагогических работников, административных работников (директор, зам.директора по УВР и ВР) и учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, администратор локальной (вычислительной) сети, медицинские сестра, сестра диетическая, врач – педиатр); в 40% входит оплата труда обслуживающего персонала.

IV. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

4.1. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору в случае его заключения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и на основании настоящего Тарифного соглашения.

4.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением № 3 к распоряжению Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

4.4. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады, оклады, ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников по отраслевым

4.5.1 Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.5.2 Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому. При этом, наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.5.3 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, старший вожатый	15 042	
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог	15 689	
	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель		15 689
3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог,	16 147	
	Воспитатель, старший педагог дополнительного образования,		16 147
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор	27 093	
	учитель учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		27 093

Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	27 093

4.5.4. Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

4.5.5.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	секретарь учебной части	11 218

4.5.5.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	12 23

4.6. Размеры должностных окладов работников здравоохранения (утв. приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526):

4.6.1. Размеры должностных окладов Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	2 квалификационный уровень	
1	Медицинская сестра диетическая	13 970
	3 квалификационный уровень	
2	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии	15 620
	4 квалификационный уровень	
3	Фельдшер	17 270
	5 квалификационный уровень	
4	Старшая медицинская сестра	18 920

4.6.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	2 квалификационный уровень	
1	**Врач-специалист** (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3-4 квалификационным уровням)	22 220

4.7. Размеры должностных окладов специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н):

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень	
1	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	10 164

4.8. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

Требования к квалификации по должностям, указанным выше, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

V. Виды выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда[1]:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%,
Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)[1].

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни[1] оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере[2] с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.5. Сверхурочная работа[1] оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере[2]. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) оплата производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.в соответствии со следущей таблицей:

N п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2

1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
9	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины), (старший) педагог дополнительного образования
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования

11	(Старший) воспитатель	(Старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
12	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования,
14	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, (старший) воспитатель
15	Педагог-психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог-организатор,
16	Старший тренер-преподаватель	методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
17	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель,
18	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, педагог-организатор
19	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
20	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования,
21	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый
22	Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист,

		педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
23	Инструктор-методист	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор

5.7. Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других педагогических работников аналогичных должностей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих указанных педагогических работников продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

При наличии оснований в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы, в том числе за:

- превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или органов местного самоуправления Новосибирской области, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных учреждениях;
- превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);
- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);
- подготовку и проведение педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

5.8. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников[3]:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с	педагогические работники	20
		прочие	15

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ОВЗ	работники***	
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
30	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20

Размеры доплат устанавливаются в точном соответствии с размерами, указанными в таблиц[3]. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

**** К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.*

5.9. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся выплаты за[3]:

5.9.1. Классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы профессионального обучения, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – вознаграждение (доплата) за классное руководство (кураторство)).

Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» исходя из размера:

- 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому

работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

Доплата за классное руководство (кураторство) выплачивается исходя из размера более 1 200 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 12 человек в классах с обучающимися с ОВЗ). В пересчете по 100 рублей за одного обучающегося в месяц.

5.9.2. Проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы или в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости класса (пропорционально количеству в классе с наполняемостью 12 человек, и уточнен в Положении о системе оплаты труда работников учреждения порядок, условия и размеры доплаты без учета наполняемости класса учащимися).

5.9.3. Заведование учебными кабинетами, лабораториями – доплата устанавливается от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой комиссией, специально созданной в учреждении для этих целей;

5.9.4. Заведование учебными мастерскими, учебно-опытными (пришкольными) участками - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) (на период выполнения работ);

5.9.5. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за:

- дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;

- педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;

- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии в абсолютном размере с учетом объема работы 913,50 руб. за 1 час в неделю;

5.9.6. Руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в абсолютном размере;

5.9.7. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 2467 рублей, в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

5.9.8. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников учреждения по порядку, условиям и размеру выплат с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.10. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

5.11. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, коллективным договором[3].

При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

5.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.13. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаться в абсолютном размере, суммы указанны при исполнении работником полной ставки, в других случаях, пропорционально нагрузке:

- ✓ 3288,60 руб. – обучение детей на дому,
- ✓ 3288,60 руб. - Индивидуальное обучение детей с ОВЗ,
- ✓ 3288,60 - За работу в учреждении с детьми с интеллектуальными нарушениями и ЗПР,
- ✓ 913,50 руб. – за ведения одного часа внеурочной деятельности (не включенный в общую педагогическую нагрузку учителя),

---

VI. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. В Положении о системе оплаты труда работников учреждений могут быть установлены виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;
- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о системе оплате труда работников учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

6.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы

6.4.1. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка[3] от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты устанавить в абсолютном размере, за I квалификационную категорию - 1 315,44 руб. и в размере 2 630,88 руб. - за высшую квалификационную категорию, исходя ставки заработной платы. И при ведении более одной ставки, расчитывается пропорционально педагогической нагрузки.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

6.4.2. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников выплачивается единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основному месту

работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из числа работников учреждения, осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном учреждении.

При получении впервые данной квалификационной категории выплата составляет- 2630,88 руб., при подтверждении ранее установленной квалификационной категории – 1315,44 руб..

6.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере[3] не менее[1]:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора - 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук - 16%;
- ✓ за ученую степень доктора наук - 20%.

6.6. Надбавка за почетное звание и другие знаки отличия определяется работникам Учреждений в порядке, условиях и конкретных размерах[3], установленных Положением о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с перечнями:

6.6.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие - в размере до 25%;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере до 20%;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере до 15%.

6.6.2. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы[1] работникам, имеющим:

- ✓ «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие в размере до 25%;
- ✓ «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие - в размере до 25%;
- ✓ «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере до 20%;
- ✓ Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается - в размере 50%.
- ✓ Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки устанавливаются – в размере 15%;
- ✓ ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» - в размере до 15%;

✓ благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только **по основной должности** по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

6.3. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность оплачивается в размере 25% от ставки

6.4. При этом, ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, рекомендуется устанавливается в абсолютном размере- 4 110,75 руб., исходя из нормы учебной за ставку и производить пропорционально учебной нагрузке.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

6.5. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

6.5.1. Показатели, рекомендуемые для включения в перечни качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников[1]:

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (студентов) (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)
2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся
3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий
4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
5	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями
7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
8	Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющиxми инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья
9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования
11	Результативность профилактической работы по направлениям, в том числе обеспечение качества, эффективности деятельности при выполнении организационно-координирующих, коммуникативных функций классного руководителя (кураторство), в том числе с лицами с

	ОВЗ
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся (студентов)
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся (студентов)
15	Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики
16	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности
17	Степень взаимодействия с работодателями
18	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня
19	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
20	Наличие портфолио педагога и обучающихся (студентов)
21	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс
22	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
23	Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений
24	Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа»(информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации)
25	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности
26	Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям
28	Учителям профыессионального обучения, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий разрядам
29	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования детей)

6.5.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, могут быть установлены как в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада),[1] так и в абсолютном размере при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ за сложность обучения предмету в порядке, условиях и размерах, определяемом Учреждением[1];
- ✓ за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);
- ✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

~~6.6.~~ Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы и (или) проценты, и (или) рубли) учреждение выбирает самостоятельно.

Порядок и условия подсчета стоимости балла(ов) и (или) процентов, и (или) рубли) определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусмотрен порядок и условия определения размера стимулирующих выплат по отдельным показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в соответствии с Полжением о материальном стимулировании сотрудников в зависимости от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями Положения об оплате труда, оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы.

6.7. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и (или) Положению, утвержденному локальным актом Учреждения (далее - Комиссия).

6.7.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера в соответствии с–Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

6.7.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного (председатель первичной профсоюзной организации). Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.7.3. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников[2] за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов, и (или) рублей с отражением итоговых значений в протоколе;
- ✓ рассматривает с целью внесения предложений руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

6.7.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

6.8. Премии работникам (в том числе совместителям) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий.

6.8.1. Премии по итогам календарного периода, календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Комиссии. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

6.8.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.9. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

6.10. При определении порядка, условий и размеров стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты, что закрепляется в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре.

6.11. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

6.12. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

6.13. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере.»:

6.13.1. В размере 1 315,44 руб. за I квалификационную категорию и 2 630,88 руб. за высшую квалификационную категорию, исходя из нормы учебной нагрузки в объёме одной ставки.

---

[1]Порядок, условия и конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем Положением о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

[2] Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

VII. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

7.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Главой администрации Черепановского района и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной тарифным соглашением.

7.2. Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.3. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

7.4. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

7.5. Размеры должностных окладов руководителя, устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, ректор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	13 42

7.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

a. Размеры должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

b. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением.

c. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Тарифным соглашением, заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплате труда работников Учреждения.

d. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются Главой администрации, заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителем учреждения.

7.7. Доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю учреждения и заместителям руководителя:

№ п/п	Учреждения, условия деятельности Учреждения	Наименование должности	Размер доплаты, % от должностного оклада
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ОВЗ	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной, учебно-производстве	20

№ п/п	Учреждения, условия деятельности Учреждения	Наименование должности	Размер доплаты, % от должностного оклада
		нной работе	

При наличии двух и более оснований доплаты руководителям, заместителям руководителей учреждения осуществляются за каждую их них.

Заместителям руководителя размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

7.8. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда.

7.9. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается Тарифном соглашении, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в Положении о системе оплате труда работников Учреждения.

7.10. Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию – в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяется правовым актом Министерства. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с системой оплаты труда в учреждении и на условиях и в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

7.11. Конкретные размеры надбавок руководителю учреждения за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, утверждаются Гавой администрации, определяются правовым актом и устанавливаются на основании заявления руководителя путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения Главой администрации Черепановского района.

7.13. В случае увольнения руководителя в первом месяце очередного периода до заседания комиссии стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения выплачивается в размере, установленном на предыдущий период.

7.14. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям (исполняющему обязанности руководителя) учреждений размер премии руководителю учреждения определяет и устанавливают распоряжением Главы администрации Черепановского района, в случае выполнения важного или особо важного задания.

7.15. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

7.16. Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

VIII. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы

руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений

8/1Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей*, их заместителей*, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

VIII. Заключительные положения

8.1. На должностные оклады (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

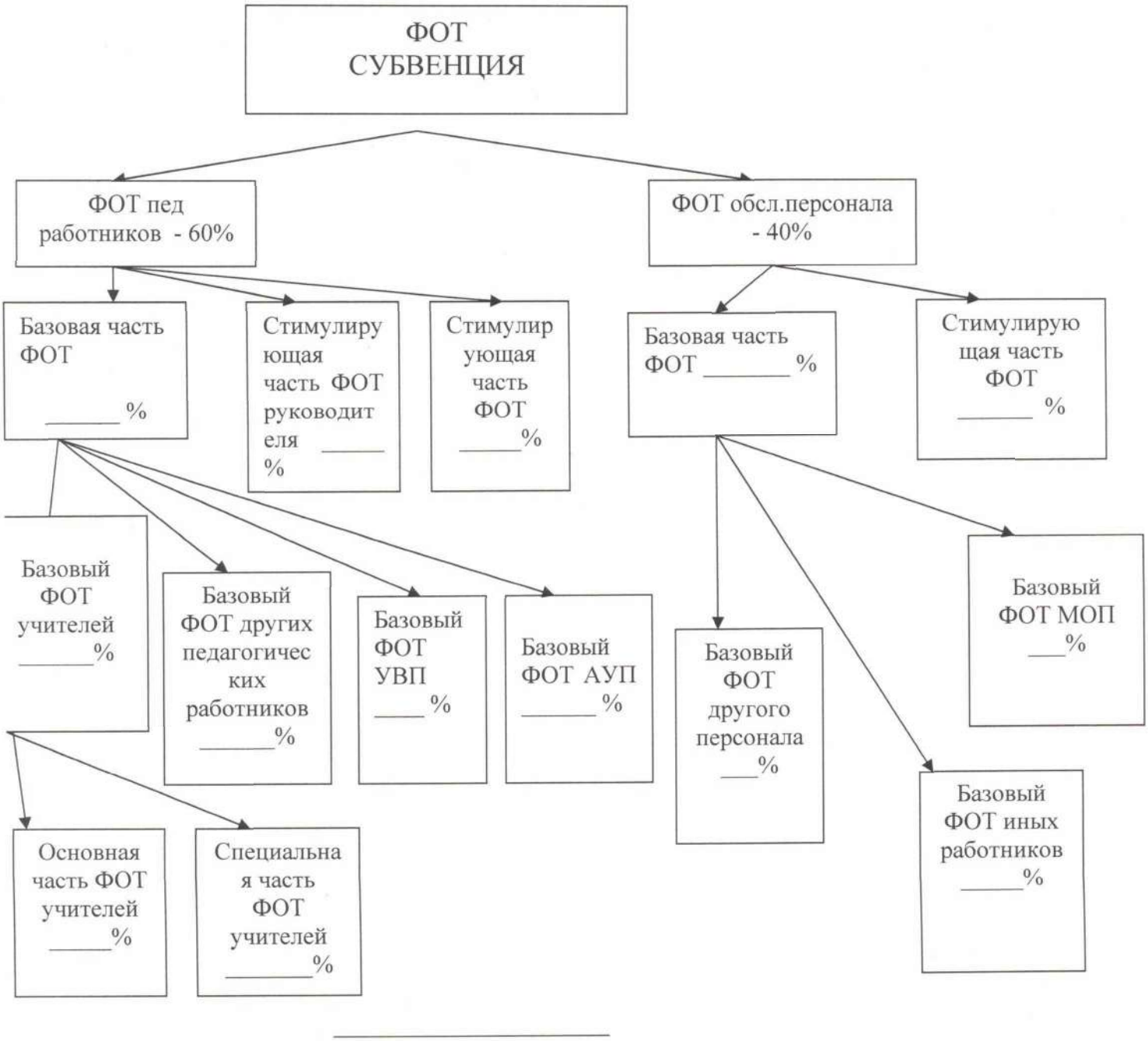
Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
Черепановской С(К)ШИ

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол
от «___» _____20__г.
№___

Утверждено:
Директор _____Л.Ю Моденова
приказ от «___» _____ 2023г.
№ ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
_____ О,В, Лисиенко
«__»_____2023г.

Структура фонда оплаты труда учреждения (план)
на _____ учебный год*



Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников Черепановской С(К)ШИ

Принято на общем собрании трудового коллектива Протокол №____ от «___» _____20__г.

Утверждено: Директор _____Л.Ю Моденова приказ от «___» _____2023г. № ____

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации _____ О.В. Лисиенко «__»_____2023г.

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда

№ п/п	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			%	Размер, руб.
1.	**За сложность предмета**			
	1 группа сложности	Преподавание часов в классах с детьми ЗПР (по предметам: русский, литература, математика, алгебра, геометрия), по которым учителя готовят детей к государственной итоговой аттестации.	100 рублей за учебный час	за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в рублевом эквиваленте, в зависимости от учебной нагрузке по данным предметам (кол-во часов * стоимость доплаты за сложность предмета за 1 час)
	2 группа сложности	по профилю штукатурное дело работа с растворами, смесями, песком и т.д – при превышении численности группы 6 и более человек	50 рублей за учебный час	
	3 группа сложности	По профилю сельскохозяйственного труда и (или) растениеводство – работа с землей, животноводство – работа с животными, при численности детей в учебной группе 7 и более человек	45 рублей за учебный час	
	4 группа сложности	по профилю столярное дело, швейное дело, картонажно-переплетное (подготовка заготовок к урокам) при численности детей в учебной группе 7 и более человек	30 рублей за учебный час	
2.	**За руководство МО (ПМЛ)**			200 рублей в месяц
3.	**За особые условия труда**			
➢	воспитателям по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) на ставку - установить доплату к окладу в размере 20%			
4.	**За классное руководство**			
	Педагогическим работникам из расчета за каждого ученика из расчета 100 руб. в месяц		1200 рублей и менее (или	

	пропорционально численности обучающихся в классе (из расчета с наполняемостью 12 человек.	более), в зависимости от наполняемости класса
5.	**За заведование кабинетом**	
➢ за заведование кабинетом (учебной мастерской, кабинета педагога-психолога, воспитательной группой (игровой), компьютерным классом) – до 300 рублей; штукатурная мастерская -400 руб, ➢ за заведование кабинетом логопедии – 300 рублей; кабинет информати – 500 руб., ➢ за заведование кабинетом (спортзалом и ЛФК) – до 500 рублей каждому педагогу физкультуры; ➢ за заведование кабинетом библиотеки – до 400 рублей за каждый кабинет (читательский зал, книга хранилище, киговыдачи) ➢ за заведование кабинетом педагога-организатора, в т.ч. актовым залом – 500 рублей; ➢ за заведование спальной комнатой (в интернате) – до 200 рублей за каждую спальню более 2-х мест, за спальню 2-х местную – до 100 рублей; ➢ за заведование группы (игровая + учебный класс в интернате) – до 400 рублей за каждую группу; При выполнении ведении педагогом менее одной целой ставки в учебном кабинете, возможно снижение суммы за заведование кабинетом по согласованию с профсоюзной первичной организации);		
6.	**За проверку тетрадей** В зависимости от количества учебных часов и количества проверяемых тетрадей	
	начальные классы	7%
	русский язык	10%
	Математика, алгебра, геометрия	13%
	иностранный язык	13%
	физика, химия, труд (технология), ОБЖ, биология, география, природоведение история, обществознание, информатика, производственный труд, ОСЖ	3%
7.	**За выполнение работы непосредственно связанной с образовательной деятельностью**	
	➢ за адаптационный период в 1 классе или другом новом набранном классе – до *3 288 руб* (ежегодно в ноябре разово); ➢ за работу с начальным классом-комплектом, в котором реализуется параллельно 2 и более учебных планов. • два учебных плана- 1000 рублей; • 3 и более учебных планов – 1500 рублей;	
8.	**За работу, не входящую в круг основных *(надбавки и доплаты)***	
	➢ за работу учителя-наставника за молодыми (вновь принятыми) педагогами в размере 2467 рублей ➢ за осуществление учителями физической культуры деятельности по организации школьных спортивных клубов – до 1 500 рублей в месяц; ➢ за ведение базы ОВЗ по учреждению – 500 рублей; ➢ за работу, не входящую в круг основных (членам ШПМПк) – всем членам по 300 рублей ежемесячно, за ведение протоколов ШПМПк дополнительно – 400 рублей; ➢ за ведение протоколов педагогических спецсеминаров – 400 рублей; ➢ за ведение протоколов педагогических советов – 400 рублей;	

	➢ работа с сайтом учреждения и его обновление до 2000 рублей ежемесячно;

- за работу с СЭДД (система электронного документооборота и делопроизводства) Обработка почты СЭДД в т.ч: прием входящих писем, отправка на исполнение, загрузка ответа, подпись и отправка почты СЭДД и т.д. - до *1000 рублей* в месяц;
- обеспечение бесперебойной работы единой локальной сети по трём юридическим адресам (г.Черепаново: ул.Цыцаркина, д.15, ул.Свободная, д.59А, 5, ул.Свободная, д.62 «Б») – до *5000 рублей* в месяц;
- техническое обслуживание административной локальной сети более 100 единиц компьютерной техники (в том числе компьютеров, принтеров, ноутбуков, МФУ, веб-камер, интерактивных досок, и т.д.) – до *10000 рублей* в месяц.

- за работу учителя-наставника за молодыми (вновь принятыми) педагогами в размере *2467 руб.*.
- за качественное выполнение работ по обслуживанию зданий и сооружений, ремонтных работ в большом объеме - до *500%* от оклада;
- единовременное пособие молодому специалисту в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения утверждённого в Новосибирской области;
- за заведование кабинетом (учебной мастерской, кабинета педагога-психолога, воспитательной группой (игровой), компьютерным классом) – до *300 рублей*; (при выполнении учителем менее одной целой ставки в учебном кабинете, возможно снижение суммы за заведование кабинетом по решению комиссии);
- за заведование кабинетом (спортзалом и ЛФК) – *500 рублей* каждому педагогу физкультуры (при выполнении учителем менее одной целой ставки в учебном кабинете, возможно снижение суммы за заведование кабинетом по решению комиссии);
- за заведование кабинетом педагога-организатора, в т.ч. актовым залом – *500 рублей* (при выполнении педагогом менее одной целой ставки в учебном кабинете, возможно снижение суммы за заведование кабинетом по решению комиссии);
- за осуществление учителями физической культуры деятельности по организации школьных спортивных клубов – до *1 500 рублей* в месяц;
- за заведование спальной комнатой (в интернате) – до *200 рублей* за каждую спальню более 2-х мест, за спальню 2-х местную – до *100 рублей* (при выполнении педагогом менее одной целой ставки в учебном кабинете, возможно снижение суммы за заведование кабинетом по решению комиссии);
- за ведение базы ОВЗ по учреждению – *500 рублей*;
- за работу, не входящую в круг основных (членам ШПМПк) – всем членам по 3*00 рублей* ежемесячно, за ведение протоколов ШПМПк дополнительно – *400 рублей*;
- за ведение протоколов педагогических спецсеминаров – *400 рублей*;
- за ведение протоколов педагогических советов – *400 рублей*;
- за ведение протоколов методических советов – *400 рублей*;

- за ведение пабликов (сайтов одноклассники, вконтакте, телеграмм и т.д.) до *5000 рублей* ежемесячно;
- за ведение пабликов (размещение информации в социальных сетях по партии «Единая Россия» до *2000 рублей* ежемесячно;
- работа с сайтом учреждения и его обновление до *3000 рублей* ежемесячно;
- за работу, не входящую в круг основных, а именно заявки на приобретение, прием, выдача, хранение и списание канцелярских товаров до *3000 рублей* в месяц.
- по итогам календарного года при выдвижении на праздник трудовых коллективов и др. районные мероприятия (на грамоту Главы, районного совета депутатов – до *3000 рублей*, на благодарность Главы – до *2000 рублей*).
- За ведение табеля учета рабочего времени на работников обслуживающего персонала (сторожей, дежурных по режиму, уборщиц служебных помещений и др.) в письменном варианте (от руки) и подачей информации бухгалтеру для заполнения печатного варианта, составление графика работы сменных работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, своевременная организация замены на случай отсутствия основного работника по графику – *1400* рублей;
- За обеспечение жизнедеятельности и организацию обслуживания зданий по трем юридическим адресам (г. Черепаново, ул. Свободная, 62б, ул. Свободная, 59а, ул. Цыцаркина, 15), заведующему хозяйством – до *3 500 рублей* в месяц.
- За выполнение работ по обслуживанию зданий по трем юридическим адресам (г. Черепаново, ул. Свободная, 62б, ул. Свободная, 59а, ул. Цыцаркина, 15), рабочим по обслуживанию зданий и сооружений – до *9000 рублей* в месяц.
- Слесарю - электрику за выполнение работ по обслуживанию зданий по трем юридическим адресам (г. Черепаново, ул. Свободная, 62б, ул. Свободная, 59а, ул. Цыцаркина, 15) – до *5 500 рублей* в месяц.
- За снятие данных с тахографа и организации своевременного прохождения техосмотра – *до 1500 рублей в месяц (за все единицы техники школы).*
- За ведение документации по организации подвоза (перевозки обучающихся), контроль за своевременностью обновления документации (страховка, карта водителя и предприятия на тахограф и т.д.) – *до 1500 рублей в месяц;*
- За выполнение функций диспетчера, механика, специалиста по БД – *3900 рублей в месяц;*
- Установить доплату поварам в размере до *7000* рублей за работу в вечернее время (после 17.00) без кухонной рабочей с выполнением обязанностей по уборке помещений и помывке посуды после приема детей ужина и второго ужина.
- За выполнение функций по приемке продуктов питания в соответствии меню-требования и организацию, проведение генеральной уборки на кухне – до *2100 рублей* каждому повару.
- За проведение инструктажей по технике безопасности и ведение журнала инструктажей, составление графика работы работников кухни, организацию генеральной уборки на кухне, организацию замещения на период отсутствия основных работников, в связи с отсутствием штатной единицы шеф-повара– до *3500,00 рублей* в месяц.
- Ответственному за заполнение табеля учета рабочего времени на работников административно-хозяйственной части и обслуживающего персонала (сторожей, младших воспитателей, уборщиц служебных помещений и др.) в печатном варианте

на подпись директору и сдачи в бухгалтерию для начисления – до *1500,00 рублей в месяц.*

- За подготовку характеристик объектов по закупкам, касающихся компьютерной техники и комплектующих к ней, техническому заполнению в электронном варианте с последующим распечатыванием; организацией закупок, непосредственно связанных с техническим обслуживанием локальной сети и комплектующей техники школы. Оформление электронных подписей в казначействе, обслуживание офисной техники по двум юридическим адресам (г. Черепаново, ул. Свободная, 59а, ул. Цыцаркина, 15), в т.ч. заправка картриджей на принтерах - *2100 рублей* ежемесячно.
- обслуживании видеонаблюдения, администратору локальной сети – из расчета по *100 рублей* за одну обслуживаемую камеру;
- сторожам, обеспечивающим порядок и сохранность одежды в гардеробе в отсутствие гардеробщицы (после 17.00) – до *2000 рублей* в месяц каждому сторожу
- Ведение книги приказов по закупкам – *500 рублей* в месяц;
- За выполнение работ по обеспечению благоустройства и озеленение помещений школы - 4720 руб. (из расчета до *120 рублей* за каждое 31 окно и 1000 *рублей* за напольное озеленение коридоров).
- сторожам (вахтерам) за очистку снега в ночное время - от входа в школу, включая калитку и въездные ворота, в период с 1 ноября по 31 марта, в размере *2000 рублей* в месяц каждому из сторожей (вахтеров).

Приложение № 3

Расчетный листок за (месяц) 2023 г.			Таб.№	Шкор-95408
Фамилия Имя Отчество				
Подразделен			ЛС №	
Должность:			Норма:	д

Период	Вид начисления / удержания	Параметры	Расчет	Сумма
	Оклад		Зарплата 1	
	Работа с ОВЗ		Зарплата 1	
	Стимулирующие выплаты		Зарплата 1	
	Надбавка за совмещение		Зарплата 1	
	Кабинет		Зарплата 1	
	Кружок		Зарплата 1	
	ПроверкаТетрадей		Зарплата 1	
	МО		Зарплата 1	
	Классное руководство		Зарплата 1	
	Внеурочная деятельность		Зарплата 1	
	Районный коэфициент		Зарплата 1	
	Оклад		Зарплата 2	
	Работа с ОВЗ		Зарплата 2	
	Стимулирующие выплаты		Зарплата 2	
	Надбавка за совмещение		Зарплата 2	
	Кабинет		Зарплата 2	
	Кружок		Зарплата 2	
	ПроверкаТетрадей		Зарплата 2	
	МО		Зарплата 2	
	Классное руководство		Зарплата 2	
	Внеурочная деятельность		Зарплата 2	
	Районный коэфициент		Зарплата 2	
	КлассноеРуков ФБ		КлассноеРуков	
	РК20%		КлассноеРуков	
	РК 5% Областной бюджет		РК 5% ОблБ	
			Начислено:	
	Взнос в профсоюзный фонд	1%	Зарплата 1	
	Налог на доходы физических лиц		Зарплата 1	
	Взнос в профсоюзный фонд	1%	Зарплата 2	
	Налог на доходы физических лиц		Зарплата 2	
	Налог на доходы физических лиц		КлассноеРуков	
	Налог на доходы физических лиц		РК 5% ОблБ	
			Удержано:	
	На карту:	**0,00**	**К выдаче:**	

в т.ч. по расчетам:	**Начислено:**	**Удержано:**	**На карту:**	**К выдаче:**
Зарплата 1			**0,00**	
Зарплата 2			**0,00**	
КлассноеРуков ФБ			**0,00**	
РК 5% ОблБ			**0,00**	

Приложение 21
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____/Л.Ю Моденова/
«22» 09 2026 г.

Представитель работников:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____/О.В.Лисиенко/
«22» 09 2026 г.

Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

г. Черепаново, Новосибирская область
2026 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Отраслевого территориального соглашения по муниципальным образовательным учреждениям Черепановского района Новосибирской области, в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, ведущим часы по учебному плану и воспитательские часы по тарификации, определяются исходя из имеющегося фонда стимулирования, который распределяется на учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный и обслуживающий персонал и учителей. Фонд стимулирования распределяется в соответствии с утвержденными показателями данного положения. Стимулирование работников осуществляется только при надлежащем соблюдении работником трудовой дисциплины и только при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей.

II. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.2. Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Учредителя с учетом мнения Профсоюза.

2.3. Работникам Учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.4. Качественные показатели деятельности Учреждения устанавливаются с учетом выполнения государственного (муниципального) задания.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.6. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплате труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

2.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

2.8. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской)) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанная выплата устанавливается в абсолютном размере -за 1

квалификационную категорию- 1315,44 ру., за высшую квалификационную категорию – 2630,88 руб..

2.9. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской)) работы.

2.10. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основной должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном Учреждении.

2.11. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

- ✓ Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего .профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанная выплата устанавливается в абсолютном размере – 4110,75 руб..
- ✓ Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медалью К.Д.Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанная выплата устанавливается в абсолютном размере – 3288,60 руб
- ✓ Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%; Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанная выплата устанавливается в абсолютном размере- 2466,45 руб..
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%. Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанная выплата устанавливается в абсолютном размере до 2500 руб.

2.12. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю работы, по основаниям пункта 2.11 надбавка устанавливается в .

2.13. Надбавки, указанные в пункте 2.11, устанавливаются работникам Учреждения в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплате труда работников Учреждения.

2.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

2.15. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

2.16. Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

2.17. Показатели, для включения в перечни качественных показателей эффективности деятельности работников учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников:

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)
2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся
3	Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий
4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
5	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями
7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
8	Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющими инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья
9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (здоровье, сберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования
11	Результативность профилактической работы по направлениям
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины

13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся (студентов)
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся
15	Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики
16	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности
17	Степень взаимодействия с работодателями
18	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня
19	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
20	Наличие портфолио педагога и обучающихся (студентов)
21	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс
22	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
23	Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений
24	Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа» (информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации)
25	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности
26	Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям
27	За осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов
28	Преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам
29	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования детей)

К иным выплатам стимулирующего характера могут быть отнесены следующие виды надбавок:

✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с Положением об оплате труда

✓ за наставничество в размере 2467 рублей;

✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся) до 4 100 рублей

✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов – до 3000 руб

✓ за организацию участия обучающихся образовательного учреждения в общественных движениях (РДДМ и Орлята России, Юнармия, и т.д – до 3288 рублей

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе – до 5 000 рублей
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации – до 10 000
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – до 4000 рублей
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров – до 1000 руб.

2.18. При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусматривать зависимость по отдельным показателям, от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

2.19. Конкретные условия, порядок и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в п. 3.3 и приложениях №№ 1-14 данного Положения.

2.20. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно Положению, утвержденному локальным актом Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

2.21. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

2.22. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из двух подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой их которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

2.23. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии на платной основе (за оформление протоколов комиссии и ведение делопроизводства по Комиссии материального стимулирования секретарю – до 10% (либо двум по 5%), председателю Комиссии материального стимулирования за организацию работы комиссии и контроль своевременности и качества оформления делопроизводства Комиссии материального стимулирования – до 5%);

✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;

✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

✓ рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;

✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;

✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

✓ Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

2.24. Премирование работников (в том числе совместителям) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, в котором определяется порядок, условия и размеры для назначения работникам премий. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

2.25. Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

2.26. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководители Учреждений вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.27. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

2.28. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

2.29. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

2.30. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

III. Критерии оценки качества работ.

3.1.Стимулирование (премирование) учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и обслуживающий персонала и педагогических работников (соц. педагога, педагога-психолога, педагога-организатора и т.д.) производится с учетом имеющегося фонда стимулирования, только при надлежащем соблюдении работником трудовой дисциплины и только при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей. А также за качественно выполненные обязанности, возложенные на данного работника разово или на определенный срок.

3.2. *Для всех сотрудников школы обязательными и общими критериями качества работы являются:*

- *соблюдение правил пожарной безопасности, правил и инструкций охраны труда;*
- *качество выполнения должностной инструкции;*
- *высокий уровень исполнительской дисциплины;*
- *соблюдение правил внутреннего распорядка.*

3.3. Другие критерии оценки качества работы:

Должности	Качественные показатели премирования и депремирования	Проценты
административно-управленческий персонал		
Заместитель директора по УВР	➢ Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; ➢ Качество осуществления контроля при выполнении плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы: ✓ контроля за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, работой факультативов, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям ФГОС, федеральных государственных требований. работы по подготовке и проведению экзаменов.	До 225%
	➢ Своевременность принятия мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся; Своевременное принятие мер по оснащению мастерских, учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической, художественной и периодической литературой.	
	Четкость контроля за учебной нагрузкой обучающихся. Качество составления расписания учебных занятий и других видов учебной (в том числе культурно-досуговой) деятельности.	
	Ведение работы по рациональному расходованию и использованию материалов и уч. пособий педагогами.	
	Своевременная разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения, касающейся учебного процесса	
	Сохранение контингента учащихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений.	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, родителей, общественности.	
	Отсутствие травматизма и самовольных уходов среди обучающихся (воспитанников).	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Соблюдение ОТ и ТБ. Своевременный контроль за соблюдением ОТ и ТБ педагогами школы.	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности).	

	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Заместитель директора по ВР	➢ Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; Качество осуществления контроля воспитательной работы, в т.ч.: выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы.	До 229,2%
	➢ Своевременность принятия мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся; Своевременное принятие мер по оснащению воспитательных групп, спальных комнат и др. кабинетов в интернате мебелью, современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения. Своевременность принятия мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся.	
	Четкость контроля за учебной нагрузкой обучающихся. Качество составления расписания учебных занятий и других видов учебной (в т. ч. культурно-досуговой) деятельности.	
	Ведение работы по рациональному расходованию и использованию материалов и уч. пособий педагогами.	
	Своевременная разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения, касающейся воспитательного процесса	
	Сохранение контингента учащихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений.	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, родителей, общественности.	
	Отсутствие травматизма и самовольных уходов среди обучающихся (воспитанников).	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Соблюдение ОТ и ТБ. Своевременный контроль за соблюдением ОТ и ТБ педагогами школы.	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Исполнительская дисциплина (в т.ч. своевременность ведение документации, отчетности).	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Методист	Соблюдение педагогического такта	До 99%
	Выполнение плана внутришкольного инспектирования по направлению методической работы школы	
	Своевременный контроль за качеством ведения, протоколирование спецсеминаров, педагогических советов.	
	Своевременное проведение заседаний методического совета и методических объединений школы.	

	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) профессионального роста педагогических кадров и др. сотрудников школы	
	Качественная организация деятельности педагогического и иных советов ОУ, методических объединений и других форм методической работы.	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	
	Своевременность организации и разработки необходимой документации по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д.(подготовка итоговой государственной олимпиады).	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности), поручений, работа с почтой и т,д.	
Воспитатель	➢ Отсутствие травматизма в УВ процессе. Отсутствие самовольных уходов. Отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, самовольный уход с территории школы-интерната, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	До 91%
	➢ Организация перемен, прогулок, проведение физкультминуток. Соблюдение расписания занятий (уроков), своевременность начала занятий (уроков), выполнение учебного-воспитательного (воспитательного) плана. Соблюдение режима воспитанников. Проведение коррекционных занятий, самоподготовки согласно плана воспитательного процесса.	
	➢ Работа с детьми (педагогический такт). Культура речи при общении воспитанников. ➢ Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой). Отсутствие замечаний по соблюдению детьми культуры поведения и приема пищи в столовой, сервировка стола (в т.ч. организация посещения столовой в вечернее время (контроль за детьми в гардеробе, наличие фартуков и т.д.))	
	Соблюдение правил организованного перехода из одного здания школы в другое (школа-интернат, интернат-школа)	
	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.)	
	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации. Ведение журналов: своевременное заполнение, соответствие бумажного и электронного вариантов журналов, отсутствие исправлений	
	Качественное выполнение функций дежурного педагога.	
	➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д.	

	➢ Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины. ➢ Снижение (отсутствие) количества обучающихся, стоящих на учете в ПДН. ➢ Сохранность контингента класса (группы). ➢ Владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки. Контакт с родителями без посредников. Своевременность и качество ведения банка данных охвата обучающихся дополнительным образованием (кружковой работой) 100% посещаемость кружков. Выполнение плана воспитательной работы (в т.ч. участие в конкурсах, в рамках воспитательного процесса)	
	Внешний вид обучающихся, соблюдение критериев, наличие сменной обуви	
	Оформление кабинета: соответствие уголка группы (класса) требованиям и Положениям, наличие сменных информационных стендов. Качество и эстетичность оформления групп и спален (своевременность, информационность, эстетичность оформления уголков групп/спален, систематическое обновление творческих работ с участием детей, паспорта групп/спален и т.д.), озеленение (стабильное и яркое).	
	Для воспитателя Разнообразие досуга, занятость (организация экскурсий, проведение тематических вечеров и др.) Развитие познавательных процессов на основании проверки. *Для учителя.* Качество уровня образования (обучения) (качественная успеваемость по результатам срезов административных работ) техники чтения, знаний, умножения и т.д.	
	Качественное ведение рабочих тетрадей (качество выполнения письменных работ, регулярные классные и домашние работы, систематичность проверки работ и выставления отметок).	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	
	Наполняемость арматурных карточек. Сохранность индивидуальных вещей воспитанников (хранение, маркировка, своевременность сдачи в стирку, ведение арматурных ведомостей и т.д.)	
	Регулярное участие в образователях проектах как самого педагога, так и совместно с воспитанниками (Киноуроки.ру и др.)	
	➢ Развитие творческих способностей воспитанников (участие в муниципальных/региональных конкурсах, организация выставок творчества, разнообразие видов деятельности, создание ситуаций успеха)	
	➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Педагог-организатор	➢ Четкость и качество подготовки общешкольных мероприятий. ➢ Своевременность информирования участников общеобразовательного процесса о предстоящем проведении мероприятий. Качество оформления проводимых мероприятий.	До 112%
	➢ Качество и своевременность выполнений плана воспитательной работы школы. ➢ Процент охвата культурно - массовой работой обучающихся школы при организации общешкольных мероприятий.	

	Ведение мониторинга участия детей в общешкольных мероприятиях.	
	➢ Качество взаимодействия и сотрудничество с другими организациями (ДДТ, ГДК, РДК и т.д.). Организация участия всех классов в районных, областных и др. конкурсах.	
	Соблюдение ОТ и ТБ. Сохранность имущества.	
	Высокая исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности)	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Качество выполнения функций дежурного педагога.	
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, мягкий инвентарь и т.д.)	
	Качество и своевременность (сменность и эстетичность) оформления стендов школы.	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы).	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	➢ Четкость и качество подготовки общешкольных мероприятий. ➢ Своевременность информирования участников общеобразовательного процесса о предстоящем проведении мероприятий. ➢ Качество оформления проводимых мероприятий.	До 24%
	➢ Качество и своевременность выполнений плана воспитательной работы школы. ➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	➢ Процент охвата культурно - массовой работой обучающихся школы при организации общешкольных мероприятий. ➢ Ведение мониторинга участия детей в общешкольных мероприятиях.	
	➢ Качество взаимодействия и сотрудничество с другими организациями (ДДТ, ГДК, РДК и т.д.). ➢ Организация участия всех классов в районных, областных и др. конкурсах.	
	➢ Соблюдение ОТ и ТБ. Сохранность имущества. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка. ➢ Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, мягкий инвентарь и т.д.).	
	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности). ➢ Качество и своевременность (сменность и эстетичность) оформления стендов школы.	
	➢ Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы). ➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	
Учитель-логопед	100% охвата детей, нуждающихся в коррекции речи.	До 24%
	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.). Сохранность имущества.	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Результативность работы по постановке звуков, формированию связной устной и письменной речи и т.д.	

	➢ Соблюдение расписание уроков, своевременность начало урока, выполнение учебного плана. ➢ Качественное ведение рабочей тетрадей. ➢ Исполнительская дисциплина (качество и своевременность ведения документации, отчетности).	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме).	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	
Учитель-дефектолог	100% охвата детей, нуждающихся в коррекции речи.	До 24%
	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.). Сохранность имущества.	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Результативность работы по формированию связной устной и письменной речи и навыков письма и счета.	
	➢ Соблюдение расписание уроков, своевременность начало урока, выполнение учебного плана. ➢ Качественное ведение рабочей тетрадей. ➢ Исполнительская дисциплина (качество и своевременность ведения документации, отчетности).	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме).	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	
Педагог дополнительного образования, руководитель кружка (секции)	➢ Соблюдение расписания занятий, своевременность начала занятия. ➢ Выполнение тематического плана.	До 80%
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Охрана труда и техника безопасности. Сохранность мебели и имущества.	
	Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой).	
	Отсутствие травматизма в УВ процессе.	
	Работа с детьми (педагогический такт).	
	Наполняемость и посещаемость творческого объединения. Сохранение контингента обучающихся.	
	Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации.	
	➢ Своевременность составление программы, соответствующей требованиям. ➢ Своевременная и качественная работа в навигаторе (заполнение тематического планирования, журнал посещения). Ведение журнала.	
	Проведение аттестационных занятий, участие в выставках конкурсах, рост обучающихся. Выявление одаренных творческих обучающихся.	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д.	
	Наличие постоянно обновленной выставки (соревнований, выступлений) результатов (ежемесячно до 20 числа с наличием от 3 до 5 аналогичных работ).	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Педагог-психолог	➢ 100% охвата детей, нуждающихся в психологической помощи; ➢ Отсутствие аффективных вспышек обучающихся школы; ➢ Качественное ведение мониторинга психологического здоровья детей школы.	До 110%

	Соблюдение расписание уроков, своевременность начало урока, выполнение учебного плана.	
	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.) ➢ Сохранность имущества.	
	Исполнительская дисциплина (качество и своевременность ведения документации, отчетности).	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Своевременное заполнение и качественное ведение базы ОВЗ по обучающимся школы	
	Контроль психологической комфортности в школе (в т.ч. на переменах и вне учебное время), отсутствие нарушений поведения обучающихся в учебно-воспитательном процессе	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме).	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Учитель	➢ Отсутствие травматизма в УВ процессе. ➢ Отсутствие самовольных уходов.	До 22%
	➢ Работа с детьми (педагогический такт). ➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д. ➢ Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой). ➢ Отсутствие замечаний по соблюдению детьми культуры поведения и приема пищи в столовой.	
	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Организация перемен и проведение физкультминуток. ➢ Охрана труда и техника безопасности. Соблюдение правил организованного перехода из одного здания школы в другое (школа-интернат, интернат-школа) ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка. ➢ Сохранность мебели и имущества	
	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации. ➢ Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана. Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана. ➢ Ведение классных журналов: своевременное заполнение, соответствие бумажного и электронного вариантов журналов, отсутствие исправлений ➢ Качественное ведение рабочей тетрадей (регулярные классные и домашние работы, систематичность проверки работ и выставления отметок) ➢ Качество уровня образования (обучения)(качественная успеваемость по результатам срезов административных работ) техники чтения, знаний, умножения и т.д.	
	➢ Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы. ➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
	➢ Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины. ➢ Снижение (отсутствие) количества обучающихся, стоящих на учете в ПДН.	

	➢ Сохранность контингента класса (группы). ➢ Владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки. Контакт с родителями без посредников. Своевременность и качество ведения банка данных охвата обучающихся дополнительным образованием (кружковой работой) 100% посещаемость кружков. ➢ Выполнение плана воспитательной работы (в т.ч. участие в конкурсах, в рамках воспитательного процесса) ➢ Организация работы детей на электронных платформах «Код будущего», «Урок цифры», «Учи.ру», «Билет в будущее» и т.д.	
	Внешний вид обучающихся.	
	Оформление кабинета: соответствие классного уголка требованиям положения о классном уголке, наличие сменных информационных стендов, озеленение (стабильное и яркое)	
	Качественное выполнение функций дежурного педагога.	
Социальный педагог	Организация работы по профориентации обучающихся и воспитанников.	До 102%
	Качество работы по снижению (отсутствию) пропусков обучающихся без уважительной причины.	
	Снижение (отсутствие) количество обучающихся состоящих на учете ПДН.	
	Качественное взаимодействие и сотрудничество с другими организациями (полиция, КДН, ПДН и т.д.), классными руководителями, учителями-предметниками, воспитателями и специалистами социальных служб с целью профилактики правонарушений и безнадзорности.	
	Охват обучающихся дополнительных образованием (кружковой работой), 100% посещаемость кружков.	
	Соблюдение ОТ и ТБ.	
	Сохранность имущества.	
	➢ Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности). Соблюдение правил внутреннего распорядка.	
	Качество выполнения функций дежурного педагога.	
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	
Тьютор	➢ Отсутствие травматизма в УВ процессе. ➢ Отсутствие самовольных уходов.	До 19%
	➢ Работа с детьми (педагогический такт). ➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д. ➢ Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой). ➢ Отсутствие замечаний по соблюдению детьми культуры поведения и приема пищи в столовой.	
	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Организация перемен и проведение физкультминуток. ➢ Охрана труда и техника безопасности. Соблюдение правил организованного перехода из одного здания школы в другое (школа-интернат, интернат-школа) ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка. ➢ Сохранность мебели и имущества	
	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации.	

	➢ Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана. Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана.	
	➢ Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы. ➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся.	До 24%
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	
	Участие в мероприятиях, оформление тематических выставок.	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	
	➢ Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Соблюдение ОТ и ТБ. ➢ Сохранность имущества.	
	➢ Качество ведения учета и выдачи основных средств и библиотечного фонда ➢ Качество работы по обновлению библиотечного фонда (своевременное оформление заказов); ➢ Качество работы на сайте «Книгозаказ»; ➢ Четкость учета устаревшей литературы. ➢ Четкое ведение учета библиотечного фонда, своевременная подача заявок на обновление книжного фонда, оформление подписки на периодические издания.	
	Ведение работы по своевременному отслеживанию обновлений «Федерального списка экстремистской литературы», оперативному информированию сотрудников о внесённых изменениях.	
	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	
Учебно-вспомогательный персонал		
Заведующий хозяйством	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ. 3. Соблюдение ОТ и ТБ. 4. Качественный контроль за исполнением должностных обязанностей подчиненных работников. 5. Четкое ведение работы по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, освещение, водоотведение, обеспечение водой и т.п) с целью бесперебойной работы учреждения. 6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 7. Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) 8. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 9. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта 10. Бесперебойный выход транспорта на линию. 11. Четкое ведение документации по перевозке детей. 12. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 13. Своевременное обеспечение работоспособности средств пожарной безопасности (АПС, пожарный мониторинг)	До 425%
Главный бухгалтер	1. Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана	До 280%

	2. Своевременное и качественное предоставление отчетности, в том числе годовой бюджетной отчетности в соответствии с Инструкциями Минфина РФ 3. Качественный контроль за целевым расходованием средств бюджета учреждения и отражения в бюджетной документации 4. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации. 5. Соблюдение налогового и бюджетного кодексов. 6. Своевременная регистрация договоров и их оплата. 7. Качественный контроль за исполнением должностных обязанностей подчиненных бухгалтеров. 8. Соблюдение налогового законодательства. 9.Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) 10. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 11. Соблюдение ОТ и ТБ. 12. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	
Бухгалтер	1. Своевременное оформление в установленном порядке документов 2. Своевременное и качественное предоставление отчетности 3. Соблюдение налогового и бюджетного кодексов. 4. Соблюдение налогового законодательства. 5.Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ. 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 9. Своевременность, четкость и качество ведения документации, отчетности	До 276%
Бухгалтер по заработной плате	1. Своевременное оформление в установленном порядке документов 2. Своевременное и качественное предоставление отчетности 3. Соблюдение налогового и бюджетного кодексов. 4. Соблюдение налогового законодательства. 5.Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ. 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 9. Своевременность, четкость и качество ведения документации, отчетности 10. Своевременное и качественное предоставление отчетности форма ЕФС-1	До 280%
Бухгалтер с функцией контрактного управляющего	1. Своевременное оформление в установленном порядке документов 2. Своевременное и качественное предоставление отчетности 3. Соблюдение налогового и бюджетного кодексов. 4. Соблюдение налогового законодательства. 5. Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ. 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 9. Своевременность, четкость и качество ведения документации, отчетности	До 300%

	10. Своевременное обновление графика торгов, соблюдение 44 ФЗ «О контрактной системе». 11. Своевременность и четкость подготовки документации для проведения аукционных процедур, торгов. 12. Качество выполнения должностной инструкции	
Секретарь	1. Своевременность, четкость и качество ведения документации, отчетности. 2. Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности). 3. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 4. Соблюдение ОТ и ТБ. 5. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса.	До 158%
Специалист по кадрам	1. Качественное ведение делопроизводство в школе по приему и увольнению работников. Ведение личных карточек работников, трудовых книжек. 2.Качество ведение книг приказов. 3. Своевременность, четкость и качество ведения документации, отчетности. 4. Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности). 5. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 6. Соблюдение ОТ и ТБ. 7. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса. 8. Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников 9. Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций 10. Своевременность предоставления запрашиваемой информации, четкость и качество ведения документации, отчетности	До 265%
Специалист по охране труда	1. Четкое и своевременное ведение документации по ОТ и ТБ. 2. Своевременность, четкость и качество ведения документации и отчетности, планов. 3. Своевременное отслеживание сроков обучение работников и заявка на обучение в соответствующее организации (по пожарной безопасности, по электробезопасности, по ОТ, по организации подвоза, по тепловым установкам, обучение водителей по БДД). 4. Своевременная организация и проведение обучения сотрудников школы по ОТ и организация экзаменов с выдачей соответствующих удостоверений. 5. Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ. 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	До 323%
Сторож (вахтёр)	Выполнение плана внутришкольного инспектирования по направлению методической работы школы	До 276%
Мл. воспитатель (ночной)	Своевременный контроль за качеством ведения, протоколирование спец семинаров, педагогических советов.	До 130%
Мл. воспитатель (дневной)	Своевременное проведение заседаний методического совета и методических объединений школы.	До 130%

Врач-педиатр	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) профессионального роста педагогических кадров и др. сотрудников школы	До 190%
Медицинская сестра	Качественная организация деятельности педагогического и иных советов ОУ, методических объединений и других форм методической работы.	До 85%
Медицинская сестра диетическая	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 180%
	Обслуживающий персонал	
Слесарь-электрик по ремонту электрообор удования	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	До 450%
Тракторист	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	До 218%
Водитель автобуса (газели)	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	До 260%
Водитель автомобиля	Исполнительская дисциплина (своевременность ведения документации, отчетности), поручений, работа с почтой и т,д.)	До 230%
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 2. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 3. Соблюдение ОТ и ТБ. 4. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 5. Высокая исполнительская дисциплина	До 259%
Повар IV	1. Качество приготовление пищи. 2. Соблюдение санитарно-гигиенических правил. 3. Внешний вид поваров. 4. Соблюдение культуры речи (нецензурная брань), курение. 5. Сохранность инвентаря, посуды, мебели и др. 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ. 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 9. Высокая исполнительская дисциплина	До 269%
Повар V	1. Качество приготовление пищи. 2. Соблюдение санитарно-гигиенических правил. 3. Внешний вид поваров. 4. Соблюдение культуры речи (нецензурная брань), курение. 5. Сохранность инвентаря, посуды, мебели и др. 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ. 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 9. Высокая исполнительская дисциплина	До 269%
Кухонный рабочий	1.Качество мытья посуды 2. Содержание помещений кухни и кухонного инвентаря в чистоте. 3. Соблюдение санитарно-гигиенических правил. 4. Внешний вид. 5. Соблюдение культуры речи (нецензурная брань), курение 6. Сохранность инвентаря, посуды, мебели и др. 7. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 8. Соблюдение ОТ и ТБ. 9. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 10. Высокая исполнительская дисциплина	До 265%

Гардеробщик	1. Сохранность одежды и обуви детей 2. Соблюдение санитарно-гигиенических правил в гардеробе 3. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 4. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 5. Соблюдение ОТ и ТБ 6. Высокая исполнительская дисциплина	До 254%
Уборщик служебных помещений	1. Соблюдение санитарно-гигиенических правил 3. Внешний вид. 4. Соблюдение культуры речи, курение 5. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ 8. Высокая исполнительская дисциплина 9. Соблюдение правил внутреннего распорядка 10. Сохранность имущества 11. Качество проведения генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, чистота подоконников, стен, дверей, пола, радиаторов и т.д.	До 276%
	При наличии на объекте (убираемом участке) санитарной комнаты (туалетной комнаты, душевой).	До 300%
Дворник	1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, 2. Качественная уборка тротуаров и площадок, прилегающих к обслуживаемому зданию и т.д. 3. Соблюдение культуры речи, курение 4. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 5. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 6. Соблюдение ОТ и ТБ 7. Высокая исполнительская дисциплина	До 253%
Машинист по стирке и ремонту одежды	1. Качество стирки белья и ее сохранность 2. Соблюдение санитарно-гигиенических правил в помещении прачечной 3. Сохранность имущества. 4. Соблюдение культуры речи, курение 5. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 6. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 7. Соблюдение ОТ и ТБ 8. Высокая исполнительская дисциплина	До 253%
Кастелянша	1. Четкое ведение документации по складу и арматурных ведомостей 2. Выполнение норм носки одежды и наполнение арматурной ведомости в соответствии с нормативными документами. 3. Своевременная заявка с точным указанием размеров, объемом, цветом, качество товаров для закупки через торги, прямые договора. 4. Своевременная подготовка к списанию вышедшего из употребления мягкого инвентаря. 5. Соблюдение санитарно-гигиенических норм 6. Внешний вид. Соблюдение культуры речи, курение 7. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 8. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 9. Соблюдение ОТ и ТБ 10. Высокая исполнительская дисциплина 11. Сохранность имущества, инвентаря и др.	До 279%
Кладовщик	1. Четкое ведение документации по складу, в том числе журнала бракеража сырой продукции	До 296%

	2. Соблюдение сроков и температурного режима хранения продуктов. 3. Своевременная заявка с точным указанием наименование продуктов, объемов, качества продуктов для закупки через торги, прямые договора в соответствии с утвержденным меню. 4. Сохранность имущества, инвентаря, посуды. 5. Своевременная подготовка к списанию вышедшего из употребления инвентаря, посуды. 6. Соблюдение санитарно-гигиенических норм 7. Внешний вид. Соблюдение культуры речи, курение 8. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 9. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 10. Соблюдение ОТ и ТБ 11. Высокая исполнительская дисциплина	
Администратор вычислительной сети (системный администратор)	1. Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники, локальной сети 2. Своевременное обновление программного обеспечения 3. Своевременное техническое обновление школьного сайта 4. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса 5. Соблюдение правил внутреннего распорядка. 6.Качество выполнения должностных инструкций 7. Соблюдение ОТ и ТБ 8. Высокая исполнительская дисциплина	До 370%

3.4. Для педагогических работников заполняются листы самоанализа (Приложение 1-14) – ежемесячно. Заполнение листов самоанализа возможно и для других работников учреждения в соответствии с установленными критериями в данном Положении.

3.5. Для заместителей директора по должности и главного бухгалтера устанавливается максимальный размер стимулирования не превышающий 80% от суммы стимулирования директора, для всех остальных работников процент стимулирования не ограничен.

3.6. При расчете тарификации, если общее начисление ниже установленного МРОТ, то применяется дополнительные проценты стимулирования с целью доведения общего начисления до МРОТ, утвержденные приказом директора, не требующие согласования с первичной профсоюзной организацией и комиссией по материальному стимулированию.

3.7. При наличии фонда оплаты труда, а именно фонда стимулирования, возможно увеличение ежемесячных стимулирующих выплат, при качественном исполнении своих должностных обязанностей, до 20 % всем сотрудникам по критерию «соблюдение правил внутреннего распорядка» и могут быть сняты при отсутствии стимулирующего фонда на это же количество процентов.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников действует с момента подписания до окончания финансового года (до 31 декабря 2026 года).

IV. При наличии фонда стимулирования, возможно разовое стимулирование работников и (***или) установление стимулирующих выплат на определенный срок (по решению Комиссии по материальному стимулированию):***

Разовые премии

Все разовые проценты стимулирования устанавливаются от оклада (от целой ставки) не зависимо от объема педагогической нагрузки по тарификации.

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	**Критерии оценки (значения показателей)**	**Максимальный % стимулирующих выплат от оклада**	**Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)**
1. Школьные конкурс на лучшую: ➢ картотеку кабинета ➢ портфолио учителя на сайте школы ➢ группу, спальню, мастерскую, спортзал, класс, кабинет специалиста; ➢ урок, коррекционное занятие, воспитательное мероприятие ➢ пакетную документацию по внеурочной деятельности, классного руководителя ➢ комплект тетрадей класса по предмету, папка воспитателя; ➢ постановку вопросов охраны труда с классом (группой); ➢ портфолио обучающихся класса (группы), педагога; ➢ классный уголок класса (на лучшее оформление классных стендов) ➢ объемную фигуру к новому году ➢ новогоднее оформление ➢ Профессиональный рост педагога (повышение квалификации, переподготовка) ➢ социальный паспорт педагога-наставника за обучающимися, стоящими на всех видах учета ➢ работа педагога-наставника за молодым специалистам (либо вновь принятыми) ➢ и т.д.	Критерии в соответствии с Положением о конкурсе	Из расчета до 500 рублей за один балл по итогам конкурса	Два раза в год (июнь, ноябрь или декабрь) По решению комиссии
2. Школьные конкурс на лучшую: ➢ снежную фигуру;	Критерии в соответствии с Положением о конкурсе	1 место – до 7000 рублей 2 место – до 6500 рублей 3 место - до 6000 рублей Участие – до 5500 рублей	Один раз в год (декабрь) По решению комиссии
3. Участие в инновационной деятельности.	Разработка и реализация инновационных моделей и технологий с выходом на районный уровень	До 50% Либо в рублевом эквиваленте	По факту участия.
4. Разработка электронных форм (в т.ч. гуглформ) для	Разработка электронных форм для работы	До 50%	По факту сдачи

организации работы сотрудников образовательного учреждения. Создание медиатеки.	сотрудников, принятая администрацией школы или набора разработок и методических материалов, с записью на электронный носитель с наличием аннотации на данные материалы и прошедшие утверждение на методическом Совете школы – до 50% в зависимости от объема материалов и их востребованности	Либо в рублевом эквиваленте	электронного носителя в библиотеку.
5. Распространение и обобщение передового опыта.	Обобщение опыта на районном уровне, предварительно обобщив его на пед.совете школы со сдачей пакета в библиотеку	До 100% Либо в рублевом эквиваленте	По факту выступления.
6. Проведение общешкольного мероприятия, в том числе по профилактике вредных привычек.	Качество и сложность подготовки мероприятия, охват обучающихся в проведении, количество присутствующих на мероприятии, есть ли соведущие, была ли помощь в подготовке и т.д. от 5% до 25%.	До 25% Либо в рублевом эквиваленте	По факту проведения общешкольного мероприятия.
7. Мероприятия, повышающие имидж школы. (Статьи в газете о школе, о достижениях школьников; демонстрация профессионализма педагогов школы через проведение мастер-классов, участие в районных мероприях и т. п. для широкой общественности)	от 5% до 100%, в зависимости от объема выполненной работы и их значимости	До 100% Либо в рублевом эквиваленте	По факту проведения мероприятия, повышающего имидж школы.
8. Открытые занятия, мероприятия различного уровня (кроме школьного)	Районного уровня - до 30%; Областного уровня - до 50% Всероссийского уровня – до 100%	До 100% Либо в рублевом эквиваленте	По факту проведения открытого занятия
9. Активная жизненная позиция, участие в общешкольной жизни в т.ч. работа с школьным сайтом, подготовка информации для его обновления, личное участие педагогов в сценариях (новогодних мероприятиях и т.п).	от 5% до 50% в зависимости от вклада и личной заинтересованности в участии. При личном участии педагога в т.ч. в сценарии общешкольных мероприятий (не относящихся к ЛДП) – до 50%	До 50 % Либо в рублевом эквиваленте	По факту участия в общешкольной жизни.

10. Проведение уроков высокого качества с применением на уроках наглядного материала и информационных технологий. По итогам внутришкольного инспектирования и проведения открытых уроков.	от 5% до 20%. При условии присутствия 2-х и более присутствующих на уроке (членов администрации и (или) педагогического коллектива и т.п.)	До 20 % Либо в рублевом эквиваленте	По факту проведения открытого урока с применением наглядного материала и информационных технологий.
11. Качество разработки и оформления авторских программ.	Разработка новой программы с утверждением: - на метод. совете – до 100%; - на кафедре коррекционной педагогики – дополнительно еще до 50%.	До 100% +50% Либо в рублевом эквиваленте	По факту утверждения авторской программы.
12. Подготовка победителей и призеров конкурсов (за исключением платных конкурсов)	Независимо от количества участников: - школьного уровня – 10%; - районного уровня – 15%; - областного – 20%; - всероссийского – 25%. - За участие в конкурсах любого уровня (в том числе онлайн-конкурсов), кроме школьного уровня – 5%; - За участие в фестивале возможностей, фестивале знакомства с профессией и Абилимпикс, в рамках регионального Чемпионата Абилимпикс, в том числе участие в отборочных турах фестиваля возможностей, фестиваля знакомство с профессией и Абилимпикс	До 25% Либо в рублевом эквиваленте	По факту награждения грамотой участника конкурса.
13. Методическая работа. Активное участие в подготовке и проведении педагогических семинаров, конференций, соревнований и т.д.	За подготовку спец.семинара (одним педагогом) –до 50%; выступление на педсовете, спец.семинаре –до 15%; выступление на метод. объединении –до 5%.	До 50% Либо в рублевом эквиваленте	По факту выступления

14. Участие педагога в районных (школьных) конкурсах педагогического мастерства.	Призовое место в конкурсе «Учитель года» - до100%; призовое место в конкурсе «Лучший сайт» -до 50%; участие в конкурсе «Учитель года» - до 75%; участие в конкурсе «Лучший сайт» - до 30%; участие в школьном конкурсе пед. мастерства – до 30%.	До 100% Либо в рублевом эквиваленте	По факту участия в районных (школьных) конкурсах педагогического мастерства.
15. Аттестация на квалификационную категорию.	На 1 кв.категорию - до 15%; На высшую кв.категорию – до 20% При условии впервые получаемой категории или повышения категории с первой на высшую	До 20% Либо в рублевом эквиваленте	По факту присвоения квалификационной категории.
16. Повышение квалификации (курсы, переподготовка)	При сдаче в учебную часть (в отдел кадров) копии свидетельства о прохождении курсов повышения квалификации или переподготовки до 40% Не выездные (дистанционные) курсы- до 30% Учитываются курсы на которые направила администрация школа. При самостоятельном выходе на курсы с количеством часов превышающем 36 часов – 5%	До 40% Либо в рублевом эквиваленте	По факту сдачи копии в учебную часть и решения комиссии по мат.стимулирования
17. Организация и проведение летней оздоровительной кампании	Педагогам от 5% до 100% (либо в рублевом эквиваленте до 250 рублей за один день отработанный на отряде и до 150 рублей за один день отработанный в группе поддержки) в зависимости от количества дней, отработанных в лагере и педагогической активности (до 10 рублей за каждый балл по таблице мониторинга). Приложение №13 к данному Положению	До 100% Либо в рублевом эквиваленте	По итогам проведения сезона ЛДП.

	Начальнику лагеря за подготовку пакета документов к открытию лагеря – до 30% За организацию смены - до 60%		
18. Подготовка учебно - воспитательного комплекса и кабинетов к началу учебного года. Заполнение педагогической документации (электронных журналов, дополнительного образования, личных дел обучающихся, и т.д.), паспортов кабинета, содержательность и эстетичность оформления уч. кабинета, мастерской, группы, спальных комнат на начало уч. года	В зависимости от результата и объема выполненной работы от 5 до 500%	До 500% Либо в рублевом эквиваленте	По факту участия в подготовке учебно - воспитательного комплекса и кабинетов к началу учебного года.
19. Организация и проведение работ по благоустройству территории школы	от 5 до 500% зависимости от результата и объема выполненной работы по решению комиссии по мат. стимулированию	До 500% Либо в рублевом эквиваленте	По факту участия и решению комиссии
20. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.	По решению Руководителя учреждения выносится на комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения и устанавливается в натуральной величине (в рублях).	До 50 000 рублей	По выполнению определенного объема важной и особо важной работы для учреждения.
21. По итогам календарного года	путем деления остатка стимулирующего фонда (по определенному СубКЭСОРу) на сумму процентов всех работников по списку, при этом в сумму по каждому работнику входят выплаченные ежемесячные стимулирующие проценты за календарный год (без учета разовых премий) и (или) пропорционально отработанным рабочим дням в календарном году	Не ограничен	По результатам расчета комиссии по материальному стимулированию

22. Оперативное и качественное выполнение работ по устранению технических неполадок	Оперативность и качество выполнения работ по обслуживанию зданий и сооружений в большом объеме	до 150% Либо в рублевом эквиваленте	По факту выполнения работ (по решению комиссии)
23. По итогам инспектирования (по результатам проверок школьного, районного, областного уровней)	При положительных результатах контроля, в зависимости от количества замечаний. Контроль школьного уровня – до 50%; Контроль районного уровня - до 100%; Областного уровня и выше – до 150%	до 150 % Либо в рублевом эквиваленте	По результатам проверки и решения комиссии
24. По результатам мониторинга активности в общешкольных мероприятиях класса, класса-комплекта, группы и за призовые места школьного уровня обучающихся и воспитанников, с учетом численности участников.	Результаты учитываются по результатам четверти (либо полугодия, учебного года) на самый активный класс в общешкольной жизни, с учетом охвата детей класса и их активности Призовые места: 1 место- до 50% 2 место – до 30% 3 место- 10%	До 50% Либо в рублевом эквиваленте	На основе итоговой таблицы участия классов в школьных конкурсах и общешкольных мероприятиях
25. За качество выполнение должностных обязанностей и увеличение объема работы в период временно отсутствующих работников или при производственной необходимости	По итогам работы	Не ограничен	По итогам выполненных работ и решению комиссии
26. Жюри школьных конкурсов из п.1 и п.2	По решению Руководителя учреждения выносится на комиссию о единовременном премировании жюри учреждения и устанавливается в натуральной величине (в рублях).	До 1 000 рублей за каждый конкурс	По итогам выполненных работ и решению комиссии.
27. Проведение предметной недели	По результатом проведения	До 25% Либо в рублевом эквиваленте	По итогам выполненных работ и решению комиссии

28. При подготовке творческих номеров на мероприятия (школьного, районного, областного уровня)	отличающиеся высокого качества, высоко яркого, выдающегося, подготовленного в короткие сроки номеров школьного уровня-до 15% районного уровня – до 20% регионального и всероссийского уровня – до 30%	До 30% Либо в рублевом эквиваленте	По итогам выполненных работ и решению комиссии.
29. При превышении численности детей свыше 15 человек	до 10% в зависимости от объема выполненной работы по решению комиссии по материальному стимулированию	До 10% Либо в рублевом эквиваленте	По итогам выполненных работ и решению комиссии
30. За качественную организацию, своевременное завершение всех видов ремонтных работ в образовательной организации по всем трем юридическим адресам по итогам календарного года, сохранение материально-хозяйственной базы школы: - заведующему хозяйством	По результатам работы на конец календарного года	- до 15000 рублей в месяц;	По итогам выполненных работ и решению комиссии
31. За своевременное и качественное закрытие финансового года (своевременное закрытие договоров и их исполнения, в т.ч. эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, использование средств субвенций, отсутствие задолженностей по заработной плате, отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, выполнение приемки продуктов питания в соответствии меню-требования, повышенная интенсивность труда при проведении закупок товаров (услуг) по итогам календарного года: - главному бухгалтеру - бухгалтеру	По результатам работы на конец календарного года	- до 15000 руб. - до 5000 руб.	По итогам выполненных работ и решению комиссии
32. За эффективность организации учебно-воспитательной работы по итогам календарного года, снижение численности неуспевающих обучающихся –в месяц:	По результатам работы на конец календарного года		По итогам выполненных работ и решению комиссии

- заместителю директора по УВР, - заместителю директора по ВР		до 20 000 рублей	
33. За своевременную сдачу отчетности, четкость и оперативность предоставления запрашиваемой информации, качество организации работы по кадровому обеспечению (в т.ч. соблюдение сроков ведения кадровой документации): - специалисту по кадрам	По результатам работы на конец календарного года	до 5000 рублей	По итогам выполненных работ и решению комиссии
34. Подготовка документов, оформление заявок и сопровождение детей на фестиваль возможностей, фестиваль знакомства с профессией и Абилимпикс, в рамках регионального Чемпионата Абилимпикс (с целью выполнения показателей дорожной карты в плане участия детей в Чемпионате Абилимпикс)	В зависимости от объема выполненной работы по решению комиссии по материальному стимулированию	до 100 % Либо в рублевом эквиваленте	По результатам проверки и подготовки заявки и участия в конкурсах, по решению комиссии
35. За организацию обучения по охране труда сотрудников школы в других организациях (за пределами учреждения)	По результатом проведения	до 100 % Либо в рублевом эквиваленте	По результатам проведения обучения, по решению комиссии
36. Подготовка документации и проведение Всероссийских учений на базе учреждения (по отработке действий работников, обучающихся и сотрудников охраны при совершении (угрозе совершения) преступления террористической направленности)	По результатом проведения	до 100 % Либо в рублевом эквиваленте	По результатам проведения учений, по решению комиссии
37. За увеличение объема труда, связанного с участием школы в конкурсах регионального и всероссийского уровней, увеличение количества питающихся в связи с проведением на базе школы мероприятий районного, областного и выше уровня, и т.д.	В зависимости от объема выполненной работы по решению комиссии по материальному стимулированию	до 100 % Либо в рублевом эквиваленте	По участия школы в конкурсе, по решению комиссии

Процентное значение стимулирования по решению комиссии по материальному стимулированию может быть установлено (заменено) фиксированной суммой.

Вышеперечисленные критерии распространяются на всех сотрудников учреждения при условии, если этот сотрудник показал качественные результаты и был задействован по данному направлению.

Стимулирование учебно-вспомогательного, административно-управленческого и обслуживающего персонала проводится через установление ежемесячных стимулирующих выплат, только при условии качественного выполнения своих функциональных обязанностей.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Лист самоанализа деятельности заместителя директора про УВР

ФИО _____ **за** _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Максимальный процент	Педагог	Комиссия
1.	➢ Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; ➢ Качество осуществления контроля при выполнении плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы: ✓ контроля за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, работой факультативов, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям ФГОС, федеральных государственных требований. ✓ работы по подготовке и проведению экзаменов.	**0, 15, 30**		
2.	➢ Своевременность принятия мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся; ➢ Своевременное принятие мер по оснащению мастерских, учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической, художественной и периодической литературой.	**0, 10, 20**		
3.	Четкость контроля за учебной нагрузкой обучающихся. Качество составления расписания учебных занятий и других видов учебной (в том числе культурно-досуговой) деятельности.	**0, 10, 20**		
4.	Ведение работы по рациональному расходованию и использованию материалов и уч. пособий педагогами.	**0, 10**		
5.	Своевременная разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения, касающейся учебного процесса	**0, 10, 20**		
6.	Сохранение контингента учащихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений.	**0, 5, 10**		
7.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	**0, 10, 20**		
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, родителей, общественности.	**0, 5, 10**		
9.	Отсутствие травматизма и самовольных уходов среди обучающихся (воспитанников).	**0, 5, 10**		
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	**0, 5, 10**		
11.	Соблюдение ОТ и ТБ. Своевременный контроль за соблюдением ОТ и ТБ педагогами школы.	**0, 5, 10**		
12.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	**0, 5, 15**		
13.	Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности).	**0, 10, 20**		
14.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	**0, 5, 10**		
15.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	**0, 5, 10**		
	Итого:	**225**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 2
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности заместителя директора по ВР

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Максимальный процент	Оценка педагога	Комиссия
1.	➢ Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; ➢ Качество осуществления контроля воспитательной работы, в т.ч.: выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы.	**0, 10, 20, 30**		
2.	➢ Своевременность принятия мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся; ➢ Своевременное принятие мер по оснащению воспитательных групп, спальных комнат и др. кабинетов в интернате мебелью, современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения. Своевременность принятия мер по обеспечению необходимых социально-бытовых условий для обучающихся.	**0, 10, 20**		
3.	Четкость контроля за учебной нагрузкой обучающихся. Качество составления расписания учебных занятий и других видов учебной (в т. ч. культурно-досуговой) деятельности.	**0, 10, 20**		
4.	Ведение работы по рациональному расходованию и использованию материалов и уч. пособий педагогами.	**0, 10**		
5.	Своевременная разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения, касающейся воспитательного процесса	**0, 10, 20**		
6.	Сохранение контингента учащихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений.	**0, 5, 10**		
7.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	**0, 10, 20**		
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, родителей, общественности.	**0, 5, 10**		
9.	Отсутствие травматизма и самовольных уходов среди обучающихся (воспитанников).	**0, 5, 10**		
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	**0, 5, 10**		
11.	Соблюдение ОТ и ТБ. Своевременный контроль за соблюдением ОТ и ТБ педагогами школы.	**0, 5, 10**		
12.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.	**0, 5, 15**		
13.	Исполнительская дисциплина (в т.ч. своевременность ведение документации, отчетности).	**0, 12, 24,2**		
14.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.	**0, 5, 10**		
15.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).	**0, 5, 10**		
	ИТОГО	**229,2**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Лист самоанализа деятельности методиста

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссии
1	Соблюдение педагогического такта		**0, 5**		
2	Выполнение плана внутришкольного инспектирования по направлению методической работы школы		**0, 5, 10**		
3	Своевременный контроль за качеством ведения, протоколирование спецсеминаров, педагогических советов.		**0, 5**		
4	Своевременное проведение заседаний методического совета и методических объединений школы.		**0, 5, 10**		
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) профессионального роста педагогических кадров и др. сотрудников школы		**0, 5**		
6	Качественная организация деятельности педагогического и иных советов ОУ, методических объединений и других форм методической работы.		**0, 5, 10**		
7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.		**0, 5**		
8	Своевременность организации и разработки необходимой документации по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д.(подготовка итоговой государственной олимпиады).		**0, 10**		
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 5**		
10	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности		**0, 5**		
11	Соблюдение правил внутреннего распорядка.		**0, 5, 10**		
12	Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности), поручений, работа с почтой и т,д.		**0, 10, 19**		
	Итого:		**99**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 4
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности социального педагога

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссии
1.	Организация работы по профориентации обучающихся и воспитанников.		**0, 10**		
2.	Качество работы по снижению (отсутствию) пропусков обучающихся без уважительной причины.		**0, 10**		
3.	Снижение (отсутствие) количество обучающихся состоящих на учете ПДН.		**0, 5**		
4.	Качественное взаимодействие и сотрудничество с другими организациями (полиция, КДН, ПДН и т.д.), классными руководителями, учителями-предметниками, воспитателями и специалистами социальных служб с целью профилактики правонарушений и безнадзорности.		**0, 6, 12**		
5.	Охват обучающихся дополнительных образованием (кружковой работой), 100% посещаемость кружков.		**0, 5, 10**		
6.	Соблюдение ОТ и ТБ.		**0, 5**		
7.	Сохранность имущества.		**0, 5**		
8.	➢ Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности). ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка.		**0, 10, 15**		
9.	Качество выполнения функций дежурного педагога.		**0, 5**		
10.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 5, 10**		
11.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.		**0, 5, 10**		
12.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).		**0, 5**		
	ИТОГО:		**102**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 5
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности педагога-организатора

ФИО _____

за _____ **20** ____ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссия
1.	➢ Четкость и качество подготовки общешкольных мероприятий. ➢ Своевременность информирования участников общеобразовательного процесса о предстоящем проведении мероприятий. ➢ Качество оформления проводимых мероприятий.		**0, 5, 10**		
2.	Качество и своевременность выполнений плана воспитательной работы школы.		**0, 5, 10**		
3.	➢ Процент охвата культурно - массовой работой обучающихся школы при организации общешкольных мероприятий. ➢ Ведение мониторинга участия детей в общешкольных мероприятиях.		**0, 5, 10**		
4.	➢ Качество взаимодействия и сотрудничество с другими организациями (ДДТ, ГДК, РДК и т.д.). ➢ Организация участия всех классов в районных, областных и др. конкурсах.		**0, 5, 10**		
5.	Соблюдение ОТ и ТБ. Сохранность имущества.		**0, 5, 10**		
6.	Высокая исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности)		**0, 5, 10**		
7.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.		**0, 5, 10**		
8.	Качество выполнения функций дежурного педагога.		**0, 5**		
9.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 5, 10**		
10.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, мягкий инвентарь и т.д.)		**0, 10**		
11.	Качество и своевременность (сменность и эстетичность) оформления стендов школы.		**0, 4, 7**		
12.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы).		**0, 5**		
13.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).		**0, 3, 5**		
	ИТОГО:		**112**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 6
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности педагога-психолога

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссии
1.	➢ 100% охвата детей, нуждающихся в психологической помощи; ➢ Отсутствие аффективных вспышек обучающихся школы; ➢ Качественное ведение мониторинга психологического здоровья детей школы.		**0, 10, 15**		
2.	Соблюдение расписание уроков, своевременность начало урока, выполнение учебного плана.		**0, 10, 15**		
3.	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.) ➢ Сохранность имущества.		**0, 7, 15**		
4.	Исполнительская дисциплина (качество и своевременность ведения документации, отчетности).		**0, 10**		
5.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.		**0, 5, 10**		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 10**		
7.	Своевременное заполнение и качественное ведение базы ОВЗ по обучающимся школы		**0, 5, 10**		
8.	Контроль психологической комфортности в школе (в т.ч. на переменах и вне учебное время), отсутствие нарушений поведения обучающихся в учебно-воспитательном процессе		**0, 7, 15**		
9.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме).		**0, 5**		
10.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).		**0, 5**		
	ИТОГО:		**110**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 7
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности педагога-библиотекаря

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссии
1.	Высокая читательская активность обучающихся.		**0, 1, 3**		
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.		**0, 2, 4**		
3.	Участие в мероприятиях, оформление тематических выставок.		**0, 1**		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 3, 5**		
5.	➢ Исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности) Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Соблюдение ОТ и ТБ. ➢ Сохранность имущества.		**0, 2, 4**		
6.	➢ Качество ведения учета и выдачи основных средств и библиотечного фонда ➢ Качество работы по обновлению библиотечного фонда (своевременное оформление заказов); ➢ Качество работы на сайте «Книгозаказ»; ➢ Четкость учета устаревшей литературы. ➢ Четкое ведение учета библиотечного фонда, своевременная подача заявок на обновление книжного фонда, оформление подписки на периодические издания.		**0, 1, 3**		
7.	Ведение работы по своевременному отслеживанию обновлений «Федерального списка экстремистской литературы», оперативному информированию сотрудников о внесённых изменениях.		**0, 2**		
8.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.		**0, 1, 2**		
	ИТОГО:		**24**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 8
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности учителя-дефектолога

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссии
1.	100% охвата детей, нуждающихся в коррекции речи.		**0, 2**		
2.	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.). Сохранность имущества.		**0, 2. 4**		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 3, 5**		
4.	результативность работы по формированию связной устной и письменной речи и навыков письма и счета.		**0, 2, 4**		
5.	➢ Соблюдение расписание уроков, своевременность начало урока, выполнение учебного плана. ➢ Качественное ведение рабочей тетрадей. ➢ Исполнительская дисциплина (качество и своевременность ведения документации, отчетности).		**0, 3, 5**		
6.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме).		**0, 1, 2**		
7.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).		**0, 1, 2**		
	ИТОГО:		**24**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Лист самоанализа деятельности учителя-логопеда

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссии
1.	100% охвата детей, нуждающихся в коррекции речи.		**0, 2**		
2.	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.). Сохранность имущества.		**0, 2, 4**		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 3, 5**		
4.	Результативность работы по постановке звуков, формированию связной устной и письменной речи и т.д.		**0, 2, 4**		
5.	➢ Соблюдение расписание уроков, своевременность начало урока, выполнение учебного плана. ➢ Качественное ведение рабочей тетрадей. ➢ Исполнительская дисциплина (качество и своевременность ведения документации, отчетности).		**0, 3, 5**		
6.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме).		**0, 1, 2**		
7.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).		**0, 1, 2**		
	ИТОГО:		**24**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 10
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности советника директора

ФИО _____

за _____ **20** ___ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссия
1.	➢ Четкость и качество подготовки общешкольных мероприятий. ➢ Своевременность информирования участников общеобразовательного процесса о предстоящем проведении мероприятий. ➢ Качество оформления проводимых мероприятий.		**0, 2, 4**		
2.	➢ Качество и своевременность выполнений плана воспитательной работы школы. ➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.		**0, 3, 5**		
3.	➢ Процент охвата культурно - массовой работой обучающихся школы при организации общешкольных мероприятий. ➢ Ведение мониторинга участия детей в общешкольных мероприятиях.		**0, 1, 3**		
4.	➢ Качество взаимодействия и сотрудничество с другими организациями (ДДТ, ГДК, РДК и т.д.). ➢ Организация участия всех классов в районных, областных и др. конкурсах.		**0, 1**		
5.	➢ Соблюдение ОТ и ТБ. Сохранность имущества. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка. ➢ Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, мягкий инвентарь и т.д.).		**0, 2, 4**		
6.	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность ведение документации, отчетности). ➢ Качество и своевременность (сменность и эстетичность) оформления стендов школы.		**0, 3, 5**		
7.	➢ Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы). ➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях, пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники).		**0, 1, 2**		
	ИТОГО:		**24**		

_____ _____ _____

дата подпись расшифровка подписи

Приложение № 11
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности педагога дополнительного образования

ФИО _____

за _____ **20** ____ **г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии заместителя директора по УВР, ВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссия
1.	➢ Соблюдение расписания занятий, своевременность начала занятия. ➢ Выполнение тематического плана.		**0, 3, 5**		
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Охрана труда и техника безопасности. Сохранность мебели и имущества.		**0, 3, 5**		
3.	Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой).		**0, 3, 5**		
4.	Отсутствие травматизма в УВ процессе.		**0, 3, 5**		
5.	Работа с детьми (педагогический такт).		**0, 3, 5**		
6.	Наполняемость и посещаемость творческого объединения. Сохранение контингента обучающихся.		**0, 8, 15**		
7.	Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации.		**0, 3, 5**		
8.	➢ Своевременность составление программы, соответствующей требованиям. ➢ Своевременная и качественная работа в навигаторе (заполнение тематического планирования, журнал посещения). Ведение журнала.		**0, 3, 5**		
9.	Проведение аттестационных занятий, участие в выставках конкурсах, рост обучающихся. Выявление одаренных творческих обучающихся.		**0, 3, 5**		
10.	Соблюдение правил внутреннего распорядка.		**0, 3, 5**		
11.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д.		**0, 3, 5**		
12.	Наличие постоянно обновленной выставки (соревнований, выступлений) результатов (ежемесячно до 20 числа с наличием от 3 до 5 аналогичных работ).		**0, 3, 5**		
13.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.		**0, 3, 5**		
14.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.		**0, 3, 5**		
	Итого:		**80**		

_____ _____ _____

дата роспись расшифровка подписи

Приложение № 12
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

Лист самоанализа деятельности

Тьютора _____ **ФИО**

_____ **202 г.**

№ п/п	Критерии	Максимальный процент	Учитель	Комиссия
1.	➢ Отсутствие травматизма в УВ процессе. ➢ Отсутствие самовольных уходов.	**0, 3**		
2.	➢ Работа с детьми (педагогический такт). ➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д. ➢ Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой). ➢ Отсутствие замечаний по соблюдению детьми культуры поведения и приема пищи в столовой.	**0, 3, 5**		
3.	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Организация перемен и проведение физкультминуток. ➢ Охрана труда и техника безопасности. Соблюдение правил организованного перехода из одного здания школы в другое (школа-интернат, интернат-школа) ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка. ➢ Сохранность мебели и имущества	**0, 2, 4**		
4.	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации. ➢ Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана. Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана.	**0, 3, 5**		
5.	➢ Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы. ➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	**0, 1, 2**		
	Итого:	**19**		

_____ _____ _____

дата роспись расшифровка подписи

Приложение № 13
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

Лист самоанализа деятельности

Учителя _____ **ФИО**

202 г.

№ п/п	Критерии	Максимальный процент	Учитель	Комиссия
1.	➢ Отсутствие травматизма в УВ процессе. ➢ Отсутствие самовольных уходов.	**0, 2**		
2.	➢ Работа с детьми (педагогический такт). ➢ Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д. ➢ Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой). ➢ Отсутствие замечаний по соблюдению детьми культуры поведения и приема пищи в столовой.	**0, 2, 4**		
3.	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Организация перемен и проведение физкультминуток. ➢ Охрана труда и техника безопасности. Соблюдение правил организованного перехода из одного здания школы в другое (школа-интернат, интернат-школа) ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка. ➢ Сохранность мебели и имущества	**0, 2, 4**		
4.	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации. ➢ Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана. Соблюдение расписания уроков, своевременность начала уроков, выполнение учебного плана. ➢ Ведение классных журналов: своевременное заполнение, соответствие бумажного и электронного вариантов журналов, отсутствие исправлений ➢ Качественное ведение рабочей тетрадей (регулярные классные и домашние работы, систематичность проверки работ и выставления отметок) ➢ Качество уровня образования (обучения)(качественная успеваемость по результатам срезов административных работ) техники чтения, знаний, умножения и т.д.	**0, 3, 5**		
5.	➢ Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы. ➢ Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.	**0, 1, 2**		
6.	➢ Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины. ➢ Снижение (отсутствие) количества обучающихся, стоящих на учете в ПДН. ➢ Сохранность контингента класса (группы). ➢ Владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки. Контакт с родителями без посредников. Своевременность и качество ведения банка данных охвата обучающихся дополнительным образованием (кружковой работой) 100% посещаемость кружков. ➢ Выполнение плана воспитательной работы (в т.ч. участие в конкурсах, в рамках воспитательного процесса) ➢ Организация работы детей на электронных платформах «Код будущего», «Урок цифры», «Учи.ру», «Билет в будущее» и т.д.	**0, 1, 2**		
7.	Внешний вид обучающихся.	**0, 1**		
8.	Оформление кабинета: соответствие классного уголка требованиям положения о классном уголке, наличие сменных информационных стендов, озеленение (стабильное и яркое)	**0, 1**		
9.	Качественное выполнение функций дежурного педагога.	**0, 1**		
	Итого:	**22**		

_____ _____ _____

дата роспись расшифровка подписи

Приложение № 14
к Положению о материальном стимулировании

Лист самоанализа деятельности

Воспитателя _____ **ФИО за** _____ **20____г.**

№ п/п	Критерии	Комментарии Заместителя директора по ВР и (или) УВР	Максимальный процент	Педагог	Комиссия
1.	➢ Отсутствие травматизма в УВ процессе. ➢ Отсутствие самовольных уходов. Отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, самовольный уход с территории школы-интерната, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)		**0, 3**		
2.	➢ Организация перемен, прогулок, проведение физкультминуток. ➢ Соблюдение расписания занятий (уроков), своевременность начала занятий (уроков), выполнение учебного-воспитательного (воспитательного) плана. Соблюдение режима воспитанников. Проведение коррекционных занятий, самоподготовки согласно плана воспитательного процесса.		**0, 2, 5**		
3.	➢ Работа с детьми (педагогический такт). Культура речи при общении воспитанников. ➢ Отсутствие нарушений в поведении обучающихся (владение группой). ➢ Отсутствие замечаний по соблюдению детьми культуры поведения и приема пищи в столовой, сервировка стола (в т.ч. организация посещения столовой в вечернее время (контроль за детьми в гардеробе, наличие фартуков и т.д.))		**0, 5**		
4.	Соблюдение правил организованного перехода из одного здания школы в другое (школа-интернат, интернат-школа)		**0, 5**		
5.	➢ Соблюдение санитарно-гигиенических норм. ➢ Охрана труда и техника безопасности. ➢ Соблюдение правил внутреннего распорядка ➢ Сохранность мебели и рационального использования материальных ценностей учреждения (мебель, сантехника, мягкий инвентарь и т.д.)		**0, 5, 10**		
6.	➢ Высокая исполнительская дисциплина (своевременность выполнения порученных работ). Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации. ➢ Ведение журналов: своевременное заполнение, соответствие бумажного и электронного вариантов журналов, отсутствие исправлений		**0, 5, 10**		
7.	Качественное выполнение функций дежурного педагога.				
8.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, работа с общественностью, и т.д.		**0, 3**		
9.	➢ Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины. ➢ Снижение (отсутствие) количества обучающихся, стоящих на учете в ПДН. ➢ Сохранность контингента класса (группы). ➢ Владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки. Контакт с родителями без посредников. Своевременность и качество ведения банка данных охвата обучающихся дополнительным образованием (кружковой работой) 100% посещаемость кружков. ➢ Выполнение плана воспитательной работы (в т.ч. участие в конкурсах, в рамках воспитательного процесса)		**0, 3, 5**		
10.	Внешний вид обучающихся, соблюдение критериев, наличие сменной обуви		**0, 2, 4**		
11.	Оформление кабинета: соответствие уголка группы (класса) требованиям и Положениям, наличие сменных информационных стендов. Качество и эстетичность оформления групп и спален (своевременность, информационность, эстетичность оформления уголков групп/спален, систематическое обновление творческих работ с участием детей, паспорта групп/спален и т.д.), озеленение (стабильное и яркое).		**0, 3**		
12.	*Для воспитателя* Разнообразие досуга, занятость (организация экскурсий, проведение тематических вечеров и др.) Развитие познавательных процессов на основании проверки. *Для учителя.* Качество уровня образования (обучения) (качественная успеваемость по результатам срезов административных работ) техники чтения, знаний, умножения и т.д.		**0, 5, 10**		
13.	Качественное ведение рабочих тетрадей (качество выполнения письменных работ, регулярные классные и домашние работы, систематичность проверки работ и выставления отметок).		**0, 3**		
14.	Повышение квалификации без отрыва от производства (в рамках просмотра вебинаров, прохождения курсов в дистанционном режиме, все что бесплатно по решению администрации школы.		**0, 5**		
15.	Наполняемость арматурных карточек. Сохранность индивидуальных вещей воспитанников (хранение, маркировка, своевременность сдачи в стирку, ведение арматурных ведомостей и т.д.)		**0, 5**		
16.	Регулярное участие в образователях проектах как самого педагога, так и совместно с воспитанниками (Киноуроки.ру и др.)		**0, 5**		
17.	Развитие творческих способностей воспитанников (участие в муниципальных/региональных конкурсах, организация выставок творчества, разнообразие видов деятельности, создание ситуаций успеха)		**0, 5**		
18.	Активное участие в опросах, онлайн голосованиях, комментариях пабликов школы (ВК, Телеграмм, Одноклассники) и т.д.		**0, 5**		
	Итого:		**91**		

_____ дата _____ подпись _____ расшифровка