

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Раудина Е.А.

« 08 » января 2025 года



УТВЕРЖДЕНО

Директор Троицкой школы-интерната

Сабитова Н.В.

Приказ от 28.01.2025 года № 10/1



Принято на общем собрании трудового коллектива ГКОУКО «Троицкая школа-интернат»
Протокол № 1 от 28.01.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих выплат работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Троицкая школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

- 1.1. Настоящее Положение о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Троицкая школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ, Трудовой Кодекс), Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» от 06.07.2011 г. № 163-03 (с дополнениями и изменениями), другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
- 1.2. Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников ГКОУКО «Троицкая школа-интернат» (далее - организация) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества учебно-воспитательного процесса, закрепление высокопрофессиональных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся.
- 1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах организации.
- 1.4. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирование в организации и распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключённых с организацией трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя (далее по тексту - работники).
- 1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в организации по основному месту работы, а также работающих в качестве внутренних и внешних совместителей.
- 1.6. Для реализации целей, определённых в п. 1.2. данного Положения, вводятся следующие виды выплат, доплат и надбавок:
 - **выплаты компенсационного характера;**
 - **выплаты стимулирующего характера.**

II. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1.К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:
 - за работу в ночное время;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за сверхурочную работу;

- 2.2. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся при наличии специальной экспертизы условий труда.
- 2.3. Выплата за работу в ночное время может устанавливаться в соответствии с графиком работы следующим сотрудникам:
- сторожу;
 - младшему воспитателю;
 - оператору газовой котельной.
- 2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут быть установлены **всем категориям работников организации** в процентном отношении от ставки (должностного оклада) пропорционально объему выполняемой работы, если имеются вышеперечисленные условия, отклоняющихся от нормальных.
- 2.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни в соответствии ТК РФ и локальными актами (табель учёта рабочего времени и приказ).
- 2.6. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде процента от должностных окладов (ставок) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. При этом их выплата не приостанавливается на время ежегодного отпуска, командировки и в других случаях, когда за сотрудником сохраняется средний заработок.
- 2.8. Размеры и условия выплат компенсационного характера определяются **приложением № 1** настоящего Положения.
- 2.9. Выплаты компенсационного характера, как правило, устанавливаются на весь учебный год, но могут быть назначены и на определенный период при условиях, определенных в Приложении 1 данного Положения.
- 2.10. Конкретный размер и сроки компенсационных выплат для каждого сотрудника устанавливается приказом руководителя организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников организации.
- 2.11. Компенсационные выплаты могут быть сняты или уменьшены в размере при сокращении объема выполняемых работ, за которые производились данные выплаты.
- 2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.

III.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности, повышения качества работы, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников, работающих в организации.
- 3.2. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния организации и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.
- 3.3. На основании настоящего Положения каждый работник организации имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.
- 3.4. Размер стимулирующей выплаты работникам организации устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).
- 3.5. Организация самостоятельно определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
- 3.6. На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:
- ПКГ"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня";

- ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня";
 - ПКГ "Должности педагогических работников";
 - ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",
направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера.
- 3.7. Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются непосредственно руководителем организации по согласованию с профкомом организации или иным представительным органом работников организации.
- 3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты (премирование) сотрудникам.
- 3.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
 - надбавка за ученую степень;
 - премии по результатам работы;
 - поощрительные выплаты;
 - доплаты отдельным категориям работников, предусмотренные п.2.3.3. прилож.4 к Закону Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» от 06.07.2011 г. № 163-03.
- 3.10. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут носить *постоянный, текущий, единовременный и социальный* характер.
- 3.11. К *постоянным* выплатам относятся:
- надбавка за ученую степень;
 - доплаты отдельным категориям работников, предусмотренные Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» от 06.07.2011 г. № 163-03 (п.2.3.3. прилож.4).
- 3.11.1. Надбавка за ученую степень устанавливается руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам, работающим в организации, в соответствии со ст.4 Закона Калужской области от 09.10.1998 г. № 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".
- 3.11.2. Отдельным категориям работников организации устанавливаются следующие доплаты:
- доплата руководителю, заместителям руководителя и работникам организации, предусмотренные п.2.3.3.2. прилож.4 к Закону Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» от 06.07.2011 г. № 163-03:
 - которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а у педагогических работников- профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - в размере **3000 рублей в месяц**;
 - которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере **1500 рублей в месяц**;
 - награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными знаками "Почетный кинематографист России» «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник физической культуры и спорта», нагрудными значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник кинематографии СССР», значком Министерства культуры СССР «За отличную работу», - в размере **1000 рублей в месяц**.

- которые награждены нагрудными знаками, нагрудными значками союзных республик, входивших в состав СССР, названия которых начинаются со слов «Почетный ...», «За достижения ...», «Отличник ...», - **в размере 1000 рублей в месяц.**

Работникам организации, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

3.11.3. Стимулирующие выплаты *постоянного характера* устанавливаются приказом руководителя организации работнику на весь период трудовых отношений.

3.12. Текущие выплаты производятся в соответствии с показателями, определенными в **приложении № 2** данного Положения.

3.12.1. Текущие стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя организации на определенный период, но не менее чем 1 год - в соответствии с **приложением № 2** данного Положения.

3.12.2. Основанием для издания приказа об установлении текущей стимулирующей выплаты работнику организации является служебная записка (представление) заместителей руководителя.

3.12.3. Служебная записка (представление) должна содержать:

- наименование доплаты;
- размеры доплаты;
- основания для доплаты.

3.12.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия) рассматривает представление в отношении конкретного работника (работников) и после согласования с профсоюзным комитетом или иного представительного органа работников организации принимает решение о выплатах.

3.12.5. Текущие стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения и (или) некачественного исполнения той работы, за которую они назначены, а также в связи с изменением условий труда по сложности и напряженности.

3.13. К **единовременным** выплатам относятся:

- **премии по результатам работы (текущее) ;**
- **премия по итогам года;**
- **поощрительные выплаты;**
- **материальная помощь - единовременная и социальная.**

3.14. Текущее премии по результатам работы устанавливаются на основании анализа выполнения утвержденных показателей деятельности каждого работника организации. Показатели деятельности работников организации (кроме руководителя организации, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются руководителем организации в разрезе должностей по согласованию с профкомом организации или иного представительного органа работников организации. Премирование может производиться как в абсолютном значении (фиксированной суммой), так и в процентном отношении от должностного оклада (ставки). Условия и размер выплат установлен в **приложении № 3** настоящего Положения.

3.14.1. Текущее премирование работников по результатам работы за:

- **месяц;**
- **четверть;**
- **полугодие** - выплачивается при достижении определенных целей или высокую продуктивность за конкретный период.

3.14.2. Заместители директора в соответствии с анализом результатов деятельности работников организации (отчеты работников, заключения комиссий, справки о результатах проверок, служебные записки, информацию о проведенных мероприятиях, результаты проверок выполнения порученной работы, результаты смотров и т.д.) составляют служебную записку. Размер текущей премии конкретно по каждому работнику определяется комиссией и согласовывается с профсоюзным комитетом организации или иным представительным органом работников организации.

3.15. Премия по итогам года выплачивается **только** работникам, для которых организация является основным местом работы. Работникам, занятым по внешнему совместительству,

а также на условиях неполного рабочего времени, премии по результатам работы за год **не выплачиваются.**

- 3.15.1.** Размер премии по результатам работы за год верхним пределом не ограничен.
- 3.15.2.** Порядок и условия премирования руководителя организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.
- 3.15.3.** Премия по результатам работы за год не выплачивается в случае наличия у работника не снятого дисциплинарного взыскания.
- 3.15.4.** Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией по конфликтным ситуациям в индивидуальном порядке в каждом случае.
- 3.15.5.** Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.
- 3.16.** К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, установленные в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.16.1.** Поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам как в абсолютном значении (фиксированной суммой), так и в процентном отношении от должностного оклада (ставки). Выплаты производятся на основании приказа руководителя организации в соответствии с решением комиссии.
- 3.16.2.** Поощрительные выплаты работникам организации могут осуществляться в связи с:
- *праздничными датами* (День учителя, Новый год и Рождество, Международный женский день - женщинам коллектива, День защитника Отечества - мужчинам коллектива).
 - *с юбилейными датами* (50, 55, 60-летие, юбилеем образовательной организации) - в размере **3000 рублей**;
 - *с присвоением почетного звания РФ и Калужской области, Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей*;
 - *награждением Почетной грамотой Губернатора Калужской области – 1000 рублей*;
 - *педагогическим и медицинским работникам в связи с установлением (подтверждением) высшей квалификационной категории (за исключением случаев установления квалификационной категории по соглашению с профсоюзом) – 10000 рублей*;
 - *педагогическим и медицинским работникам в связи с установлением (подтверждением) первой квалификационной категории (за исключением случаев установления квалификационной категории по соглашению с профсоюзом) – 6000 рублей*.
- 3.16.3.** Поощрительные выплаты работникам в связи с праздничными датами (за исключением Нового года) являются:
- *едиными для всех членов коллектива, для которых организация - основное место работы, независимо от фактически отработанного времени, нагрузки и стажа работы*;
 - *для работников, являющихся внешними совместителями, выплаты производятся в размере не более 1/3 части от выплаты основным работникам.*
- 3.16.4.** Поощрительные выплаты к Новому году выплачиваются только работникам, для которых организация - основное место работы. Выплата устанавливается в пределах финансовой возможности организации и верхним пределом не ограничена. При установлении выплаты учитывается фактическое время работы работника за год.
- 3.17.** Материальная помощь социального характера может оказываться работникам организации в связи с:
- рождением ребёнка в семье работника – **3000 рублей**;
 - свадьбой работника – **5000 рублей**;
 - смертью близких родственников:

- *жены, мужа, родители, детей - 10000 рублей (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения, помощь оказывается на основании копии свидетельства о смерти);*
 - *родных братьев и сестёр – 5000 рублей (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения);*
 - несчастным случаем (пожар, утрата имущества, совершённого преступления, стихийного бедствия и т.п.) – **5000** рублей;
 - длительным сложным лечением (сотрудникам организации при представлении документов, подтверждающий факт лечения) – не более **10000** рублей.
- 3.17.1.** Материальная помощь выплачивается только при финансовой возможности организации (конкретный размер материальной помощи определяется после анализа фондов, предназначенных на данные виды выплат) и работникам, для которых организация является основным местом работы.
- 3.17.2.** Материальная помощь осуществляется на основании заявления работника и ходатайства профсоюзного комитета организации.
- 3.17.3.** Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя организации с указанием конкретной суммы материальной помощи в соответствии с п. 3.14. данного Положения.
- 3.17.4.** Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителю организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя организации.
- 3.18.** Доплата молодым специалистам, работающим в организации, устанавливается в размере **20 процентов от оклада**.
Молодым специалистом считается выпускник образовательной организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в организации по должности, относящейся к:
- ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня";
- ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня";
- ПКГ "Должности педагогических работников";
- ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений";
- ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал";
- ПКГ "Врачи и провизоры".
- 3.19.** Совокупный размер постоянной, текущей и единовременной стимулирующих выплат работникам максимальным размером не ограничивается и зависит только от финансового положения организации.
- 3.20.** Стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия организацией решения о назначении стимулирующих выплат в установленном порядке.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 4.1.** Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности организации в целом, включая изменения в уставных документах, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации.
- 4.2.** Предложения по изменению или дополнению настоящего положения рассматриваются директором организации, в случае, если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзным комитетом, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются руководителем организации.

к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих выплат работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Троицкая школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

I. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п-п	Наименование выплат	Размеры выплат	Порядок и условия установления выплат
1.	За работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	не более 12 % должностного оклада	Выплата устанавливается в соответствии с результатами специальной оценки условий труда
2.	Выплаты за работу в ночное время	40% от должностного оклада за фактически отработанное время	Перечень должностей, который устанавливается, выплата за работу в ночное время, утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом в коллективном договоре. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра
3.	За совмещение профессий (должностей)	Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Выплаты за совмещение профессий (должностей) осуществляется работникам в зависимости от объема совмещения по каждой профессии отдельно в порядке и размерах, предусмотренных статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение): – для технического персонала; – для педагогических работников,	– Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема выполненной работы – За фактически проведенные уроки (занятия) согласно журналу учёта пропущенных и замещенных уроков	Форма организации работ, дающая право на данный вид выплаты, допускается с письменного согласия работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором в течение установленной законодательством продолжительности рабочей недели, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ. Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, в отпуске, либо отсутствующего по болезни. Учреждение вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими работниками учреждения и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, для технического персонала определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплат для педагогических работников устанавливается согласно табелю учёта рабочего

			времени, квалификационным требованиям
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	При работе в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
6.	За сверхурочную работу	Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а все последующие - не менее чем в двойном размере»	При работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени
7.	За расширение зоны обслуживания	Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы	Выплаты за расширение зоны обслуживания осуществляются работникам за дополнительный объем работы, установленный на учебный год, являющейся неотъемлемой частью профессии
8.	За увеличение объёма выполняемых работ работникам, отнесенным к ПГК «Должности педагогических работников»:		
8.1	Проверка тетрадей и письменных работ <i>до 6-ти человек в классе</i> Проверка тетрадей и письменных работ <i>свыше 6-ти человек в классе</i>	Учителям начальных классов, учителям русского языка – 5%; учителям математики – 3% учителям биологии, географии, истории 2% Учителям начальных классов, учителям русского языка – 15%; учителям математики – 10% ; учителям биологии, географии, истории 5%	Выплата устанавливается учителям-предметникам в соответствии с количеством часов указанной дисциплины в пределах фонда на выплаты компенсационного характера
8.2.	Заведование кабинетами, спальнями, мастерскими, спортивным залом	– 12% должностного оклада – за заведование мастерскими и спортзалом, кабинетом коррекционно-развивающей работы; – 10% должностного оклада – учебные кабинеты (№ 2, 23, 37, 39, 40), спальни; – 8% должностного оклада – учебные кабинеты (№ 16, 17, 21, 35)	Выплата устанавливается педагогическим работникам, назначенным приказом директора заведующими кабинетами и мастерскими (при условии соответствия закреплённых помещений критериям, определённым в Положении о закреплении заведующих кабинетами и мастерским и Положением о закреплении ответственных воспитателей за спальнями,
8.3.	Руководство методическим объединением; Руководство школьным психолого-медико-педагогическим консилиумом	10% должностного оклада 25% должностного оклада	Выплата устанавливается приказом руководителя организации в пределах фонда на выплаты компенсационного характера работнику, назначенному руководителем методического объединения, председателем ПМПк при выполнении обязанностей, определенных локальными актами учреждения
8.4.	Заведывание кабинетом информатики, информационное обслуживание вычислительной техники	10 % должностного оклада	Выплата устанавливается педагогу, ответственному за кабинет информатики, несущему ответственность за сохранность

			оборудования в данном классе и осуществляющему профилактическое обслуживание компьютеров и программного обеспечения
8.5.	Классное руководство (в соответствии с действующим законодательством)	10000 рублей (за фактически отработанное время)	Ежемесячно по результатам деятельности работы и служебной записки зам. директора по УР
9. За увеличение объёма выполняемых работ работникам, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня», ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", ПКГ "Врачи и провизоры", по профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», и профессиональному стандарту «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»			
9.1.	За увеличение объёма выполняемых работ по содержанию автотранспорта учреждения	70 % должностного оклада За каждую единицу техники	Выплата устанавливается водителю в пределах фонда на выплаты компенсационного характера
9.3.	За обслуживание аллергодерматозных детей, школьников находящихся на медицинской диете и пр. т.д.	25 % должностного оклада	Выплата устанавливается поварам в пределах фонда на выплаты компенсационного характера
9.4.	Ведение школьной документации (выполнение обязанностей секретаря совещаний, собраний трудового коллектива, комиссий и пр., написание протоколов собраний, совещаний, комиссий)	20 % должностного оклада	Выплата устанавливается работнику, назначенному приказом руководителя секретарем совещаний, собраний, педсовета, в пределах фонда на выплаты компенсационного характера
9.5.	Ведение кадровой работы: составление кадровой документации, договоров, разработку внутренних документов, сдачи отчетности по кадровым вопросам, создание банка данных о персонале учреждения, учета рабочего времени сотрудников, ведение воинского учета и пр.	20 % должностного оклада	Выплата назначается документоведу, ведущему кадровую работу, в пределах фонда на выплаты компенсационного характера
9.6.	За увеличение объёма выполняемых работ в связи с возложением функциональных обязанностей контрактного управляющего	60 % должностного оклада	Выплата устанавливается руководителем организации работнику, на которого возложено исполнение функций контрактного управляющего
9.7.	За увеличение объёма выполняемых работ при работе с библиотечным фондом	70 % должностного оклада	Выплата устанавливается библиотекарю в случае принятия книжных фондов на ответственное хранение по акту и разовым документам и ведению соответствующего учета, участия в инвентаризации книжных фондов, проведения списания устаревшей и ветхой литературы по установленным правилам и нормам, в пределах фонда на выплаты компенсационного характера

9.8.	Составление ежедневного меню-раскладки, контроль энергетической ценности готовой продукции	50 % должностного оклада	Выплата назначается работникам, выполняющим контроль за качеством питания, в пределах фонда на выплаты компенсационного характера
9.9.	Осуществление технической и программной поддержки пользователей, консультацию пользователей по вопросам работы локальной сети и программ, составление инструкции по работе с программным обеспечением	65 % должностного оклада	Выплата назначается системному администратору за техническую помощь сотрудникам при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет
9.10.	За проведение предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей учреждения	30 % должностного оклада	Выплата назначается медицинскому работнику, выполняющему предрейсовый и послерейсовый осмотры водительского состава, в пределах фонда на выплаты компенсационного характера

II. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ГКОУКО «ТРОИЦКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»

п/ №	Показатели	Размеры доплат	Порядок и условия установления доплат
1. Работникам, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников»			
1.	За сложность и напряженность, связанную с особенностями психо-физического развития обучающихся	не более 100% должностного оклада	Выплата назначается исходя из фактической педагогической нагрузки, установленной на начало учебного года: 1% от должностного оклада - за один час педагогической нагрузки, проводимой в виде академического часа; Процент может пересматриваться в случае уменьшения или увеличения педагогической нагрузки в течение учебного года
2.	За сложность и напряженность при работе по адаптации обучающихся к учебной деятельности	не более 12 % должностного оклада	Выплата назначается учителю и воспитателю 1 класса. Установленный период – учебный год из расчета 1 ребенок - 1% доплаты.
3.	За сложность и напряженность при методической и воспитательной работе с молодыми специалистами в рамках реализации программы наставничества	10 % должностного оклада за каждого наставляемого	Доплата производится педагогу, который приказом руководителя учреждения назначен наставником и реализует программу наставничества
4.	За сложность и напряженность при организации профилактических мероприятий по безопасности дорожного движения	20% должностного оклада	Выплата устанавливается педагогам, реализующим в рамках воспитательной работы с обучающимися мероприятия по БДД
5.	За сложность и напряженность при разработке вариативных индивидуальных образовательных маршрутов, выбор уровня сложности и видов деятельности	20% должностного оклада	Выплата устанавливается приказом руководителя организации в пределах фонда на выплаты стимулирующего характера педагогу-психологу
6.	За сложность и напряженность при организации общественно полезного труда, мероприятий трудового воспитания	10% должностного оклада – воспитателям 15 % должностного оклада – учителям трудового обучения	Выплата устанавливается по представлению заместителя директора по ВР в случае системной работы в данном направлении и при достижении положительных конечных результатов по итогам предыдущего учебного года: итоги трудовой практики, трудоустройство, работа по озеленению школы и пр.
7.	За сложность и напряженность при организации участия обучающихся в соревнованиях, проводимых вне образовательного учреждения	20% должностного оклада	Выплата устанавливается учителю физической культуры по представлению заместителя директора по ВР в случае системной работы в данном направлении по итогам предыдущего учебного года
8.	За сложность и напряженность, связанную с участием в работе экспертной (аттестационной) комиссии	20 % должностного оклада	Выплата устанавливается приказом руководителя организации в пределах фонда на выплаты стимулирующего характера педагогам, работающим в экспертной группе школьной аттестационной комиссии на период их занятости в комиссии
9.	За сложность и напряженность при наполняемости класса (группы) сверх установленной нормы	не более 5 % должностного оклада	Выплата назначается учителям-предметникам при наполняемости класса выше 12 человек, учителям трудового обучения – при наполняемости группы по трудовому обучению выше 7 человек, и воспитателю- свыше 12. Установленный период – учебный год из расчета 1 ребенок - 3% доплаты
10.	За сложность и напряженность при организации участия обучающихся в смотрах, конкурсах, проводимых вне образовательного учреждения	10% должностного оклада	Выплата устанавливается учителю музыки (музыкальному руководителю) по представлению заместителя директора по ВР в случае системной работы в данном направлении по итогам предыдущего учебного года

11.	За сложность и напряженность при поддержке школьного сайта, подготовке информационных материалов	20 % должностного оклада	Выплата устанавливается работнику, ведущему данную работу
12.	За сложность и напряженность при техническом обслуживании общешкольных мероприятий и поддержании в технически исправном состоянии аппаратуры и оборудования	15 % должностного оклада	Выплата устанавливается работникам, обеспечивающим музыкальное и техническое сопровождение общешкольных мероприятий, проведение фото - видеосъемок массовых мероприятий учреждения и обработку информации
13.	За сложность и напряженность, связанную с работой по комплектованию школьной костюмерной	10 % должностного оклада	Выплата устанавливается работникам, обеспечивающим комплектование и сохранность, ремонт и поддержание в качественном состоянии костюмов и реквизита
14.	За сложность и напряженность, связанную с повышенной ответственностью при оформлении документов по охране труда и технике безопасности	50% должностного оклада	Выплата устанавливается работнику, назначенному приказом руководителя ответственным за охрану труда и технику безопасности
15.	За сложность и напряженность при поддержании компьютеров в рабочем состоянии (тестирование ПК, модификация программного обеспечения, адаптация нового ПО под ресурсы ПК) и программно - методическое сопровождение урока	10% должностного оклада	Выплата устанавливается учителю информатики, обеспечивающему бесперебойную работу учебного оборудования
2. Работникам, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня», ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", ПКГ "Врачи и провизоры", по профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», и профессиональному стандарту «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»			
1	Сложность и напряженность при проведении внеклассной работы (викторины, конкурсы, библиотечные уроки и недели и т.п.)	160 % должностного оклада	Выплата производится библиотекарю на весь установленный период при условии включения в годовой план внеклассной работы
2.	За сложность и напряженность, связанную с повышенной ответственностью за жизнь и здоровье обучающихся при перевозке	205 % должностного оклада	Выплата производится водителю весь установленный период
3.	За сложность и напряженность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных	50 % должностного оклада	Выплата производится дворнику: - в зимний период: с 01.12. по 31.03.; - в жаркий период : с 01.05. по 31.08.
4.	За сложность и напряженность при работе с первичными документами, составленными другими участниками трудовых отношений (проверка, исправление, корректировка и пр.), работу в ГИС КО «РС «Моя школа»», работу с персональными данными в соответствии с требованиями Закона № 152 ФЗ «О персональных данных»	80 % должностного оклада	Выплата устанавливается документоведу, ведущему школьную документацию, кадровую работу и пр.
5.	За сложность и напряженность, связанную с поддержанием дисциплины в ночное время и высокую ответственность за детей в ночное время	138 % должностного оклада	Выплата производится младшему воспитателю , обеспечивающему безопасное нахождение детей в ночное время
6.	За сложность и напряженность, связанную с организацией работы по безопасности дорожного движения и предупреждению дорожно-транспортных происшествий	50% должностного оклада	Выплата устанавливается работнику, назначенному приказом руководителя ответственным за организацию работы по безопасности дорожного движения и предупреждению дорожно-транспортных происшествий, в пределах фонда
7.	За сложность и напряженность в работе с поставщиками (подготовка заявок, отслеживание поставок, ведение документации), внесение данных в «Меркурий» и пр.	100 % должностного оклада	Выплата назначается заведующей складом продуктов питания на весь установленный период
8.	За сложность и напряженность, связанную с переборкой овощей в овощехранилище	20 % должностного оклада	Выплата назначается заведующей складом продуктов питания на весь установленный период
9.	За сложность и напряженность при работе с контингентом, заражённым педикулезом, чесоткой и т.п.	100% должностного оклада	Выплата назначается медицинским работникам на весь установленный период за обработку воспитанников химическими препаратами от паразитов
10.	За сложность и напряженность, связанную с повышенной ответственностью при обеспечении бесперебойной работы газовой котельной	224% должностного оклада	Выплата устанавливается операторам газовой котельной на весь установленный период

11.	За сложность и напряженность при работе с документами повышенной юридической и материальной ответственности	165 % должностного оклада	Выплата устанавливается ведущему экономисту на весь установленный период в рамках фонда оплаты труда
12.	За сложность и напряженность, связанную с дезинфекцией и санобработкой санузлов, душевых, мест общего пользования	152 % должностного оклада	Выплата назначается уборщикам служебных помещений на весь установленный период
13.	За сложность и напряженность при обслуживании оборудования в аварийных, чрезвычайных и экстренных ситуациях	140 % должностного оклада	Выплата может назначаться электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарю-сантехнику на весь установленный период
14.	За сложность и напряженность, связанную с уходом за детьми, имеющими заболевания мочеполовой системы	200% должностного оклада	Выплата устанавливается руководителем организации младшему воспитателю, обеспечивающему комфортное пребывание детей с энурезом и энкопорезом.
15.	За сложность и напряжённость при охране наружных объектов, обход территории в темное время суток	152% должностного оклада	Выплата устанавливается сторожам учреждения
16.	За сложность и напряженность при обслуживании дополнительных мероприятий: общешкольных праздников, дней именинника и пр.	152 % должностного оклада	Выплата устанавливается поварам и подсобным рабочим
17.	За сложность и напряженность при обеспечении бесперебойной работы газового хозяйства	100 % должностного оклада	Выплата устанавливается специалисту, назначенному ответственным за газовое хозяйство
18.	За сложность выполняемых работ в связи с осуществлением контроля промышленной безопасности на ОПО	100 % должностного оклада	Выплата устанавливается работнику, отвечающему за организацию промышленной безопасности на котельной
19.	За сложность и напряженность при работе с потенциальными поставщиками, подрядчиками.	50 % должностного оклада	Выплаты устанавливаются специалисту, проводящему договорную кампанию.
20.	За сложность и напряженность при работе с поставщиками	60 % должностного оклада	Выплата устанавливается заведующему складом (мягкий инвентарь) за активную работу по подготовке заявок, технических заданий при осуществлении закупок мягкого инвентаря и спецодежды, СИЗ.
21.	За сложность и напряженность при работе с контингентом, заражённым педикулёзом, чесоткой и т.п.	50% должностного оклада	Выплата устанавливается заведующему складом (мягкий инвентарь) на весь установленный период за обработку жесткого и мягкого инвентаря от паразитов
22.	За сложность и напряженность при работе с документами повышенной юридической и материальной ответственности	90 % должностного оклада	Выплата устанавливается экономисту на весь установленный период в рамках фонда оплаты труда

к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих выплат работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области «Троицкая школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ

п/№	Основание для премирования (критерии)	Условия выплат	Размер
1. Работникам, отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников»			
1.	Обученность и качество знаний обучающихся: • повышение уровня; • на том же уровне	Выплата устанавливается учителям-предметникам за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост обученности по итогам мониторинга по представлению заместителя директора по УВР. Доплата производится в августе месяце в % к должностному окладу без требований к фактически отработанному времени	Учителям русского языка, чтения, математики, начальных классов, естествознания, истории, природоведения, географии, трудового обучения - 5% за каждый класс и преподаваемую дисциплину
2.	Положительная динамика уровня личностных результатов воспитанников	Выплата устанавливается воспитателям за положительную динамику личностных результатов обучающихся вверенной группы по сравнению с предыдущим периодом - по итогам учебного года в соответствии с мониторингом уровня воспитанности.. Доплата производится в августе месяце в % к должностному окладу без требований к фактически отработанному времени на основании служебной записки заместителя директора по ВР	1% за каждого воспитанника группы с положительной динамикой
3.	Проведение на высоком уровне: • торжественных (тематических) линеек; • общешкольных праздников и мероприятий.	Выплата производится педагогу, ответственному за проведенное мероприятие (по представлению заместителя директора по УВР и ВР) (единовременно)	10% дол. оклада 15% дол. оклада
4.	Инновационная деятельность педагога	Участие в разработке: -программы развития образовательного учреждения ; -программы или системы воспитательной или внеурочной деятельности ; -системы оценки качества образования, программ различной направленности и т.д.	40% дол. оклада за каждый документ
5.	Уровень и статус участия педагога в методической работе	Выплата производится за успешное • участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах, педчтениях, педсоветах, МО с выступлениями, позиционирующими школу-интернат. • проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение передового педагогического опыта; • участие в областных конкурсах («Учитель года», «Лучший учитель физической культуры Калужской области и др.) (единовременно)	внутришкольный уровень – 10 % дол. оклада; районный уровень – 3000 рублей; областной уровень – 5000 рублей; федеральный уровень – 8000 рублей
6.	Качественная организация дежурства по школе	Выплата устанавливается дежурным учителю и воспитателю за качественную организацию дежурства в учреждении; при организации дежурства в двух классах (по представлению заместителя директора по УВР и ВР)(по итогам четверти).	10% должностного оклада 20% должностного оклада
6.	Результативность участия обучающихся в спортивных соревнованиях и смотрах	Выплата производится педагогу, подготовившему победителей спортивных соревнований. (По представлению заместителя директора по УВР и ВР) (единовременно)	Победители командных соревнований за каждый вид спорта: муниципальный уровень- 1500 рублей; региональный уровень- 3000 рублей; федеральный уровень- 5000 рублей . Призеры личных зачетов за каждого победителя): муниципальный уровень- 500 рублей; региональный уровень- 1000 рублей; федеральный уровень- 1500 рублей .

7.	Уровень достижений обучающихся в конкурсном движении	Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, смотрах, выступлениях. Выплата производится педагогу, подготовившему участников, за участие и призовые места (По представлению заместителя директора по УВР и ВР) (единовременно)	Очные туры - За участие : муниципальный уровень- 1000 рублей; региональный уровень- 2000 рублей; федеральный уровень- 3000 рублей . - Дипломанты и лауреаты (творческие коллективы): муниципальный уровень- 1500 рублей; региональный уровень- 3000 рублей; федеральный уровень- 5000 рублей . - Лауреаты и дипломанты индивидуальных выступлений и работ: муниципальный уровень- 500 рублей; региональный уровень- 2000 рублей; федеральный уровень- 3000 рублей . Заочные (дистанционные) туры: Призеры, лауреаты и дипломанты: - 350 рублей за каждого победителя
8.	Высокая организация и качественное проведение: • предметной недели, открытых уроков, занятий и т.п.; • экскурсий, театральных постановок и т.п.	Выплата производится при условии соответствия проведенного мероприятия методическим требованиям, предъявляемым к коррекционно-развивающему обучению (по представлению заместителя директора по УВР и ВР) (единовременно)	Проведены -без замечаний - 10% дол. оклада; -с 1-2 замечаниями – 5% должностного оклада. 5 % дол. оклада
9.	Обеспечение безопасных условий при организации сопровождения воспитанников к месту жительства	Выплата назначается ежемесячно по представлению зам. директора по ВР педагогам, сопровождающим воспитанников домой	2 % за каждое сопровождение воспитанников
10.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (динамика учебных достижений обучающихся)	Выплата производится специалистам коррекционной направленности по результатам мониторинга при условии повышения уровня обученности (диагностика, динамика успешности коррекционной работы) (по результатам имеющихся достижений, отражённых в служебной записке заместителя директора по УВР) (по итогам четверти)	15 % должностного оклада
11.	Качественная индивидуальная воспитательная работа с обучающимися	Выплата производится воспитателям группы по итогам ежемесячного мониторинга уровня воспитательной работы (отсутствие самовольных уходов, пропусков, конфликтных ситуаций в детском коллективе, правонарушений, формирования высоких показателей БУД и жизненных компетенций, высокой активности вверенного класса (группы) в общественной жизни школы и т.д.). Выплата вознаграждения производится ежемесячно в соответствии со служебной запиской заместителя директора по воспитательной работе по результатам анализа воспитательной работы.	415 рублей за каждого воспитанника класса (группы)
12.	Активное участие обучающихся в общественных массовых мероприятиях, их подготовку и проведение на высоком профессиональном уровне	Выплата производится при качественном, на высоком уровне проведении показательных выступлений, смотров обучающихся (в соответствии со служебной запиской заместителя директора по ВР) (единовременно)	20 % должностного оклада
13.	Качественное представление собственного педагогического опыта	Выплата производится при условии распространения положительного педагогического опыта, наработок посредством размещения материалов на информационных ресурсах (в соответствии со служебной запиской заместителей директора по УР и ВР) (единовременно)	10 % должностного оклада
14.	Качественная работа по профилактике возникновения	Выплата производится по результатам работы за четверть при условии:	2 % должностного оклада за

	социальной дезадаптации обучающихся	положительной динамики обучающихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом (по результатам имеющихся достижений, отражённых в служебной записке заместителя директора по воспитательной работе)	каждого воспитанника
15.	За активное и качественное участие в работе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	Выплата производится педагогическим работникам, являющимся членом территориальной ПМПК и принявшим активное участие в комплектовании учреждения на новый учебный год (по представлению заместителя директора по УВР и ВР) (единовременно)	10 % должностного оклада за каждое заседание
16.	Результативное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях	Победа педагога в профессиональных педагогических конкурсах районного, регионального, российского уровня (единовременно)	районного уровня – 3000 рублей; областного уровня – 5000 рублей; федерального уровня - до 10000 рублей
17.	Разработку СИПР	Выплата производится учителям, работающим с детьми, которым реализуется АООП вариант 2, на основании служебной записки заместителя директора по учебной работе при отсутствии замечаний к данному документу (единовременно в сентябре)	1 % должностного оклада за каждый предмет, по которому разработана СИПР
18.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности	Учитывается при активном участии в подготовке к новому учебному году, отопительному сезону, за эстетическое оформление школы, ремонт оборудования, инвентаря, активное участие в общественной жизни организации, выполнение особо важных или срочных работ, связанных с функционированием организации, в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках города и района, в работе с социальными партнёрами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально, многократность участия. Выплата производится в пределах премиального фонда по представлению курирующих заместителей директора (единовременно)	Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема
19.	Выполнение особо важных и ответственных работ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения		Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема
20.	Высокая результативность учебно-воспитательного процесса и коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Выплата производится по итогам года : - эффективной работы по методической теме школы; - сохранности контингента; - снижения «тревожности» среди обучающихся; - эффективности работ с семьями детей «групп риска»; - эффективности работы с КДН ЗП, ПДН ОВД, врачами-специалистами, центрами коррекции и реабилитации; - высокого уровня исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.); - отсутствия замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности; - образцового содержания, развития и обновления методического оснащения кабинета; - сохранности мебели, оборудования; - отсутствия обоснованных жалоб	Конкретный размер устанавливается исходя из финансовой возможности организации
2. Работникам, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня», ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", ПКГ "Врачи и провизоры", по профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», и профессиональному стандарту «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»			
1.	Создание качественных условий для развития библиотечных процессов - пропаганду чтения как формы культурного досуга	- Выплата производится библиотекарю по результатам работы за четверть при условии: - качественного оформления выставок и экспозиций; - высокую читательскую активность обучающихся	15 % от дол.оклада 20% от дол. оклада
2.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности	Учитывается при активном участии в подготовке к новому учебному году, отопительному сезону, за эстетическое оформление школы, ремонт оборудования, инвентаря, активное участие в общественной жизни организации, выполнение особо важных или срочных работ, связанных с функционированием организации, в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках города и района, в работе с социальными партнёрами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально, многократность участия. Выплата производится в пределах премиального фонда по	Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема

3.	Выполнение особо важных и ответственных работ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	представлению курирующих заместителей директора (единовременно)	Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема
4.	Результативное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях	Выплата производится при активном участии в организации, подготовке и участии в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях, слетах (единовременно)	районный уровень – 2000 рублей; областной уровень – 3000 рублей; федеральный уровень – 5000 рублей
3. Заместитель директора по АХЧ			
1.	Эффективность управленческой деятельности	Выплата производится ежемесячно в соответствии с критериями материального стимулирования заместителя директора по административно-хозяйственной части (Приложение 4)	Максимальный размер премии – 50% должностного оклада
4. Заместитель директора по воспитательной работе			
1.	Эффективность управленческой деятельности	Выплата производится ежемесячно в соответствии с критериями материального стимулирования заместителей директора по учебной и воспитательной работе (Приложение 4)	Максимальный размер премии - один должностной оклад
5. Заместитель директора по учебной работе			
1.	Эффективность управленческой деятельности	Выплата производится ежемесячно в соответствии с критериями материального стимулирования заместителей директора по учебной и воспитательной работе (Приложение 4)	Максимальный размер премии - один должностной оклад

Приложение № 4

к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих выплат работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Калужской области

**Критерии
материального стимулирования
заместителей директора по учебной и воспитательной работе**

п/№	Критерии	Сумма премирования	Отметка об исполнении
Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования			
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование, рекомендации) по курируемым областям	10%	
2.	Качественная организация работы и руководство по внедрению образовательных программ (разработка и реализация образовательных программ)	5 %	
3.	Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)	5%	
4.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (средний балл качества обучения по школе выше 50 %)	5%	
5.	Реализацию программ дополнительного образования на базе организации	10%	
6.	Фактический охват обучающихся дополнительным образованием в школе (не менее 60 %)	5%	
7.	Качественная организация дежурства по школе (контроль за выполнением обязанностей дежурного педагога, отсутствие замечаний)	5%	
8.	Высокую организацию диспансеризации обучающихся	5%	
9.	Обеспечение безопасности обучающихся в период образовательного процесса (отсутствие травматизма)	5%	
10.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, движению обучающихся, основной деятельности школы и др.)	10%	
11.	Организация видеосъёмок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов; организация работ по обеспечению сайта	10%	

12.	Результативную подготовку педагогических работников для участия в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях	5000,00	
13.	Трансляция профессионального опыта (выступление на муниципальных и региональных образовательных площадках)	10%	
14.	Качественный контроль работы педагогических работников в системах ГИС КО «РС «Моя школа»», ЕНП ДОД.	5%	
15.	Своевременное выполнение мероприятий согласно плану учебно-воспитательной работы организации	3%	
16.	Отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации организации, представителей контролирующих органов	3%	
17.	Отсутствие замечаний со стороны директора организации, представителей контролирующих органов	4%	
Общее количество % по итогам месяца			

Критерии

**материального стимулирования
заместителя директора по административно-хозяйственной части**

п/№	Критерии	Сумма премирования	Отметка об исполнении
Повышение качества учебно-воспитательного процесса и доступность образования			
1.	Качественное выполнение санитарно-гигиенических норм в помещениях организации, осуществление контроля за обслуживающим персоналом	3 %	
2.	Своевременное и качественное обеспечение и подготовка школы к организации и проведению ремонтных работ к новому учебному году, зимнему и летнему сезону	10%	
3.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности	3%	
4.	Поддержание и сохранность материально-технической базы организации, осуществление своевременного ремонта оборудования	3%	
5.	Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций среди работников или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений по поводу конфликтных ситуаций)	5%	
6.	Своевременное пополнение запасов строительных, бытовых и пр. расходных товаров, выполнение графика закупок, подготовки технических заданий для закупки	3 %	
7.	Своевременное и качественное выполнение мероприятий по ГО и ЧС	2%	
8.	Обеспечение безопасности сотрудников в период рабочего процесса (отсутствие травматизма)	5%	
9.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, ведение документации по кадрам, основной деятельности школы и др.)	5%	
10.	Отсутствие замечаний у подчиненных со стороны администрации организации, представителей контролирующих органов	3%	
11.	Отсутствие замечаний со стороны директора организации, представителей контролирующих органов	5%	
12.	Системный контроль по энергосбережению	3%	
Общее количество % по итогам месяца			