

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом
ГКОУ ЛО «Юкковская
специальная школа-интернат»
№ 38-од от «01» сентября 2020 г.



Принято общим собранием
трудового коллектива
ГКОУ ЛО «Юкковская
специальная школа-интернат»
Протокол № 1
от «31» августа 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Положение об оплате и стимулировании труда работников
Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской
области «Юкковская школа-интернат, реализующая адаптированные
образовательные программы»**

Ленинградская область
д. Юкки

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции;
- Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 (далее – Постановление №262).

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками ГКОУ ЛО «Юкковская специальная школа-интернат» (далее – Учреждение), а также разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.4. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. Положение устанавливает:

- порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним;
- размеры и порядок установления компенсационных выплат;
- виды и порядок установления стимулирующих выплат;
- порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам Учреждения;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливаются Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчётной величины, устанавливаемой действующим областным законом об областном бюджете Ленинградской области и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада).

2.2. Устанавливаемый Учреждением должностной оклад по должности (за исключением директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) не может превышать минимальный уровень должностного оклада более чем в два раза.

2.3. Межуровневые коэффициенты устанавливаются по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения 5 Положения №262.

2.4. Оплата труда преподавателей устанавливается, исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

2.5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного Учреждения.

2.6. Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) производится с учётом повышающего коэффициента к должностному окладу. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад.

2.7. Работникам, имеющим **ученую степень по профилю деятельности**, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) в размерах:

- кандидата наук – 0,07;
- доктора наук – 0,15.

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.8. К окладам работников, имеющих почетные звания, применяется повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный» – 0,3;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» – 0,2;
- отраслевые (ведомственные) звания – 0,1.

Надбавки применяются со дня присвоения соответствующего звания.

При наличии у работника нескольких почетных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.9. Надбавка педагогическим работникам Учреждения за квалификационную категорию устанавливается в соответствии со следующими повышающими коэффициентами:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 0,3;
- имеющим первую квалификационную категорию – 0,2.

Надбавки применяются со дня присвоения соответствующей категории.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории (расположение на территории Ленинградской области, 3 группа) для работников Учреждения принимается за 1.

2.11. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения.

2.11.1 Должностной оклад директора Учреждения устанавливается Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Учреждения, на коэффициент масштаба управления.

2.11.2. Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады педагогического персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения штатному расписанию.

2.11.3. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

2.11.4. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада директора.

2.11.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада директора Учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда ежегодно утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.11.6. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются Учреждением в размере не ниже минимального уровня оклада заместителей директора и главного бухгалтера равного 90% минимального уровня должностного оклада директора.

2.12. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих.

2.12.1 Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.12.2. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в размерах:

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов по
общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалиф- ный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровнев. коэффиц-ты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалиф- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,05
2 квалиф- ный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»; (старший сторож, старший по смене)	1,1
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалиф- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,2
2 квалиф- ный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.	1,4
3 квалиф- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6
4 квалиф- ный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,8

2.12.3. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные), утвержденного Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.12.4. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

2.12.5 Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) специалистов и служащих учреждения, а также медицинского персонала устанавливаются в размерах:

Межуровневые коэффициенты для определения размеров должностных окладов специалистов и служащих учреждения

№	Должность	Межуровневые коэффициенты
1.	Врач-специалист	2,7
2.	Медицинская сестра	1,85
3.	Медицинская сестра диетическая	1,75
4.	Бухгалтер	1,95
5.	Лаборант	1,05
6.	Библиотекарь	1,8
7.	Водитель	1,2
8.	Повар	1,2
9.	Кастелянша, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по стирке и ремонту одежды	1,05
10.	Оператор котельной	1,05
11.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, слесарь, электрик, дворник	1,05
12.	Уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник	1,05
13.	Архивариус	1,2

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Педагог дополнительного образования	1,5	1,8
Педагог-организатор	1,5	1,8
Воспитатель; педагог-психолог	1,6	1,9
Преподаватель; учитель; учитель-дефектолог	1,7	2,0
Секретарь учебной части	1,25	1,25

Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Педагог дополнительного образования	1,5	1,8
Инструктор по физической культуре	1,45	1,75
Младший воспитатель	1,35	1,5

2.12.6. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор Учреждения утверждает штатное расписание и его изменения в пределах фонда оплаты труда.

2.12.7. Тарификационный список педагогических работников в Учреждении составляется ежегодно на 1 сентября нового учебного года.

Порядок проведения тарификации работников.

Для проведения работы по определению должностных окладов (ставок) заработной платы работников, а также размеров доплат к должностным окладам приказом директора Учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия из числа его сотрудников.

В состав тарификационной комиссии могут быть включены главный бухгалтер, работник, занимающийся кадровыми вопросами, а также другие лица, привлекаемые директором Учреждения к работе по тарификации.

Председателем тарификационной комиссии является директор Учреждения или назначенный им заместитель директора.

Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты своей работы тарификационная комиссия оформляет протоколом.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям рассчитываются исходя из средних должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ.

Изменения и дополнения в тарификационный список вносятся соответствующими вкладышами, заверенными членами тарификационной комиссии.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет директор Учреждения.

2.12.8. Тарификационный список учителей, воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.12.9. Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.12.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного

процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

2.12.11. Учителям учреждения, у которых по независящих от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы работников), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

3.4. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Работникам Учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, процент от должностного оклада (оклад, выплата по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4

3 класс, подкласс 3.2		8
3 класс, подкласс 3.3		12
3 класс, подкласс 3.4		16
4 класс		24

3.5. По результатам аттестации рабочих мест приказом по Учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

3.6. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается выплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, с детьми с задержками психического развития, инвалидами в размере 20 % от нагрузки, младшим воспитателям – 15 % от основного должностного оклада.

3.7. Ежемесячная компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 рублей к ставке заработной платы педагогических работников может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (в соответствии с Постановлением №262). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Учитель или воспитатель может осуществлять классное руководство не более чем в двух классах.

3.8. Ежемесячная компенсационная выплата за классное руководство в размере 5000 рублей, выплачиваемая за счет федерального бюджета устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство. Данная выплата включается в расчет среднего заработка и в расчет пособия по временной нетрудоспособности, а также учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц.

3.9. Дополнительная оплата проверки письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке зарплатной платы)
----------	------------	-------------------------	---

1	2	3	4
1.	За работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержками психического развития, инвалидами	Педагогические работники, младшие воспитатели	20%
2.	За выполнение функций классного руководителя	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе).	2000 руб.
3.	За выполнение функций классного руководителя за счет федерального бюджета	Учителя, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе (или группе), но не более чем в двух классах.	5000 руб.
4.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по английскому языку, черчению	10%

3.10. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий должностей, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады, выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам и иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.11. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

3.11.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.12.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

3.12.3. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12.4. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.12.5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.12.6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.12.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда учителей и других работников учреждения в рамках трудовых отношений применяется:

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

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

4. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. С целью усиления материальной заинтересованности работников и повышения качества работы, работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Все выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по Учреждению, который издается на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора. В состав комиссии могут входить заместители директора Учреждения, представитель из любого методического объединения, работники иных структурных подразделений Учреждения.

4.4. Первое заседание комиссии проводится в начале учебного года, на котором рассматриваются следующие вопросы:

- об установлении стимулирующих надбавок по итогам работы (на определенный срок, чаще на данный учебный год);
- об установлении премиальных выплат по итогам работы;
- об установлении премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ;
- об установлении премиальных выплат к значимым датам (событиям).

4.5. Последующие заседания комиссии могут проводиться в связи с проведением премирования работников Учреждения.

Заседания комиссии могут проводиться (по мере возникновения необходимости) по вопросам изменения ежемесячных стимулирующих доплат к должностному окладу за качество (эффективность), интенсивность, напряженность выполняемых работ. На заседании комиссии руководители методических объединений, заместители директора, руководители иных структурных подразделений учреждения предоставляют в виде справки/таблицы, акта, диаграммы, ксерокопии наградных документов информацию об итогах деятельности сотрудников учреждения, учитывая показатели стимулирования, определенные в указанных ниже Приложениях.

4.6. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, коллективным договором, приказами, распоряжениями по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- эффективность деятельности педагогических работников;
- сложность, напряженность и качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.8. Премииальные выплаты по итогам работы

4.8.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам Учреждения по итогам работы Учреждения и (или) структурного подразделения Учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.8.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за календарный год.

4.8.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности деятельности работников Учреждения и критериев оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению).

4.8.4. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяемый в абсолютной величине (в рублях).

4.8.5. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников Учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений показателей эффективности деятельности работника и критериев оценки качества и эффективности работы работника (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник).

4.8.6. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

4.8.7. Работники, не выполнившие обязанности в соответствии с должностными инструкциями, не выполнившие работы и задачи, поставленные непосредственными руководителями, начальниками отделов и получившие дисциплинарное взыскание в период, за который осуществляется стимулирующая выплата, не премируются.

4.8.8. Премия по итогам работы выплачивается работникам на основании распоряжения директора с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с порядком определения размера премии.

4.8.9. В число премируемых входят все работники Учреждения, включая совместителей.

4.8.10. Порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы:

- 1) определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;
- 2) по результатам контроля для каждого работника определяются баллы (абсолютная сумма в рублях) по каждому показателю эффективности деятельности работника и критерию оценки качества и эффективности работы работника, находится их общая сумма;
- 3) вычисляется **коэффициент трудового участия**, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 4) определяется **коэффициент премирования** каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 5) коэффициенты премирования суммируются по всем работникам Учреждения и определяется **коэффициент премий**;
- 6) общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 7) премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

4.9. Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.9.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы может устанавливаться на учебный год, полугодие, четверть, месяц в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.9.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с Приложением 2 к данному Положению.

4.9.3 Стимулирующая надбавка по итогам работы определяется на основе КПЭ.

4.9.4. Стимулирующая надбавка по итогам работы выплачивается работникам на основании приказа директора Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с порядком определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.9.5. Порядок определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы:

1) по результатам контроля для каждого работника при помощи оценки базового значения показателя определяются коэффициент (значение оценки) по каждому показателю эффективности деятельности и критерию оценки качества и эффективности деятельности работника;

2) коэффициент (значение оценки) применяется к взвешенной оценке (процент или абсолютная сумма в рублях);

3) проценты по показателям эффективности деятельности суммируются по каждому претенденту. Сумма процентов является стимулирующей надбавкой по итогам работы в процентном соотношении к должностному окладу работника.

4.9.6. Кроме того стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на каждый учебный год для работников, отнесенных к перечню профессий рабочих, выполняющих ответственные (особо ответственные) работы, утверждаемому ежегодно директором Учреждения.

4.10. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.10.1. Решение о выплате премии принимает директор Учреждения.

4.10.2. Совокупный объем премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы для всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.10.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и в целях материального стимулирования на основании критериев таких работ.

4.10.4. Основанием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является:

- личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником особо важного и срочного задания;
- выполнение в срочном порядке задания, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда;
- качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий и поручений.

4.10.5. Данная премия может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, директора Учреждения, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

Степень важности (срочности) работ определяется директором исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

4.10.6. Условиями премирования являются:

- личный вклад работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ.

Критерии таких работ утверждаются настоящим Положением (Приложение 1).

Назначение премии за выполнение особо важных и срочных работ производится одновременно по одному или нескольким основаниям.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в абсолютных суммах (в рублях).

Выплата премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ производится одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

4.11. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

4.11.1. Суммарный по учреждению объем премияльных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)

К юбилею Учреждения

К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам

4.11.2. В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

4.11.3. В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня).

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам Учреждения

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, по представлению руководителя структурного подразделения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.2. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа директора по личному заявлению работника.

5.3. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях, указанных ниже.

5.4. Материальная помощь может быть оказана в случаях, перечисленных в Коллективном договоре, а также в нижеперечисленных случаях:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- увольнения из Учреждения в связи с выходом на пенсию работников, основным местом работы которых является ГКОУ ЛО «Юкковская школа – интернат»;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- в связи с рождением ребенка на основании личного заявления работника, свидетельства о рождении ребенка.

- смерти работника, основным местом работы которого являлось Учреждение, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

5.5. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.6. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимается Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

5.7. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждений определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат.

6.2. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из годового фонда оплаты труда руководителей Учреждения (директора, заместителей директора, главного бухгалтера) и годового фонда оплаты труда прочих работников.

В годовом фонде оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области в пределах, ассигнований, утвержденных по областному бюджету на соответствующий год.

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата в Учреждении выплачивается работникам 2 раза в месяц: 5-го и 20-го числа каждого месяца. 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц. Объем выплаты заработной платы за первую

половину месяца составляет 40% от должностного оклада с учетом компенсационных выплат за фактически отработанное в расчетном периоде время. 5-го числа, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

При совпадении для выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата отпуска производится не позднее 3-х дней до начала отпуска.

7.2. За задержку выплаты заработной платы несет ответственность директор Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

**к Положению об оплате и
стимулировании труда работников
ГКОУ ЛО «Южковская специальная школа-интернат»**

**Премияльные выплаты по итогам работы, премияльные выплаты за выполнение
особо важных (срочных) работ, премияльные выплаты к значимым датам
(событиям).**

Критерии показателей эффективности и методика расчета

**Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по
воспитательной работе, учитель, воспитатель, учитель-дефектолог, педагог-
психолог, педагог-организатор, инструктор по физкультуре, библиотекарь**

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимально го должностног о оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Распространение собственного положительного педагогического опыта. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, МО, педсоветах и т.д.:	
	- школьный уровень	1
	- муниципальный, межшкольный	2
	- районный	2
	- областной	3
	- региональный	4
	- всероссийский уровень	5
	- международный уровень	6
1.2	Распространение собственного положительного педагогического опыта. Научно-методические, учебные публикации в изданиях разного уровня:	
	- муниципальный, школьный	1
	- районный	2
	- областной, региональный	3
	- всероссийский	4
	- международный	5

1.3	Распространение собственного положительного педагогического опыта. Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов и т.д.:	
	- школьный уровень	1
	- муниципальный, межшкольный	2
	- районный	3
	- областной, региональный	4
	- всероссийский уровень	5
	- международный уровень	6
1.4	Участие в профессиональных конкурсах	1
	Призовое место в профессиональном конкурсе:	
	- районный уровень	2
	- областной, региональный	3
	- всероссийский	4
	- международный	5
1.5	Руководство и организация прохождения практики студентов на базе Учреждения	1
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.7	Разработка научно-исследовательского, социально значимого, творческого, культурно-исторического проекта	3
	Исполнение, сопровождение проекта	2
	Участие в проекте	1
1.8	Достижения детей в олимпиадах, смотрах, конкурсах, спортивных и художественных, творческих мероприятиях:	
	- областной	2
	- региональный	3
	- всероссийский уровень	4
	- международный уровень	4
1.9	Положительные результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	1
1.10	Выполнение функций председателя пункта проведения экзамена, подготовка документов к проведению экзаменов	до 30%
1.11	Ассистентам, организаторам проведения экзамена	2
	в аудитории	1
	вне аудитории	
1.12	За техническое и музыкальное сопровождение школьных праздников, общешкольных мероприятий	1

1.13	Систематическая работа по созданию учебно-методического комплекса, методических рекомендаций, пособий	1 балл за каждое
1.14	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе, вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций	1
1.15	Создание и систематическое пополнение портфолио обучающегося (в конце учебного года)	1
1.16	Систематическая работа по созданию учебно-методического комплекса, методических рекомендаций, пособий	1 балл за каждое
1.17	Исполнение обязанностей директора учреждения на время болезни, командировки, отсутствия по уважительной причине директора (данный показатель распространяется только на заместителей директора)	до 100%
1.18	Исполнение обязанностей заместителей директора по УР и ВР (распространяется на заместителей директора)	до 100%
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	до 150 %
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по безопасности

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Качественная и своевременная подготовка школы к новому учебному году (подписание акта вышестоящими организациями до 30 августа)	1
1.2	Создание и соблюдение условий, предотвращающих травматизм в Учреждении (отсутствие травм у обучающихся и сотрудников за отчетный период)	1
1.3	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ (ремонтные работы выполнены согласно срокам, прописанным в договоре)	1
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.5	За техническое и музыкальное сопровождение школьных праздников, общешкольных мероприятий	1
1.6	Сдача декларации по энергосбережению и иных документов без замечаний.	1
1.7	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности, антитеррористической и промышленной безопасности (газ модульная котельная)	1
1.8	Исполнение обязанностей директора учреждения на время болезни, командировки, отсутствия по уважительной причине директора	до 100%
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	до 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%

3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Главный бухгалтер, бухгалтер по расчету заработной платы, бухгалтер по учету основных средств и товарно-материальных ценностей, бухгалтер по учету продуктов питания и мягкого инвентаря

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Распространение собственного положительного профессионального опыта. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах:	
	- школьный уровень	1
	- муниципальный, межшкольный	2
	- районный	2
	- областной	3
	- региональный	4
	- всероссийский уровень	5
	- международный уровень	6
1.2	Разработка нормативных документов учреждения	1

1.3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	1
1.4	Законность, своевременность и правильность оформления документов в связи с внесением изменений в учетную политику и их оформлением	1
1.5	Составление проекта бюджета, оформление сметы расходов учреждения в установленные Учредителем сроки	1
1.6	Составление индивидуальных тарификаций в связи с изменениями расчетной величины	1
1.7	Отсутствие дебиторской кредиторской задолженности на отчетную дату	1
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующими органами	1
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Секретарь учебной части, архивариус

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Предоставление аналитических отчетов, мониторингов в срок без замечаний	1
1.2	Обеспечение сохранности документов, содержащих личные персональные данные обучающихся и сотрудников (отсутствие жалоб)	1
1.3	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Врач-педиатр, медицинская сестра, диетическая сестра

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Качественная организация и проведение диспансеризации обучающихся и ежегодного планового медицинского осмотра работников Учреждения (отсутствие замечаний)	1 за каждое мероприятие
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	1
1.3	Отсутствие замечаний при проверках контролирующими органами	1
1.4	За качество и правильность ведения медицинской документации (по факту проверки)	1
1.5	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима помещений учреждения, пищеблока (отсутствие замечаний)	1
1.6	Качественное проведение лабораторных анализов (пищи, воды и т.д.) в рамках производственного контроля Учреждения (отсутствие замечаний)	1
1.7	Систематические индивидуальные консультации разъяснительно-рекомендательного характера для родителей, законных представителей обучающихся по вопросам здоровья, гигиены, питания	1
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	

3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Младший воспитатель

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	За отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.2	Обслуживание детей, требующих особого внимания в ночное время (дети с ночным энурезом)	0,5 за каждого ребенка
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	

3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, оператор котельной, дворник, гардеробщик

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, пропускного режима	1
1.3	Безаварийное обслуживание объектов Учреждения	1
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	

3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Водитель

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.2	Рациональное использование ГСМ (без нареканий)	1
1.3	Соблюдение санитарно-гигиенических требований во вверенном транспортном средстве (без нареканий)	1
1.4	Соблюдение правил дорожного движения (отсутствие штрафов)	1
1.5	Соблюдение правил безопасности, оснащение автомобиля средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	1
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%

2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Повар

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимальног о должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса в отношении качества пищи, санитарного состояния пищеблока, чистоты посуды, внешнего вида работников пищеблока	1
1.2	Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов	1

2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту одежды

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочим помещениям (кладовые, бельевые, прачечная) (без замечаний)	1

2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий

№	Критерии показателей эффективности	Кол-во баллов/ абсолютная сумма в рублях/ % от минимального должностного оклада
1.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
1.2	Качественное проведение генеральных уборок один раз в две недели (без нареканий)	1

1.3	За особый режим уборки помещений: удаление многочисленных пятен со стен, окон, подоконников, зеркал (без нареканий)	1
2.	Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
2.1	Участие в ликвидации аварийных ситуаций	До 150%
2.2	Уборка, благоустройство (помещений) территории учреждения перед проведением срочных важных мероприятий; фото и видеосъемки мероприятий; косметический ремонт помещений учреждения; выполнение работ по улучшению интерьера учреждения (стенды, выставки, озеленение) и прочее.	
3.	Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	
3.1	К юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет)	до 10%
3.2	К юбилею Учреждения	до 30%
3.3	К профессиональному празднику, другим Всероссийским праздникам	до 10%
3.4	В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	до 100%
3.5	В связи с награждением Учреждения (награды всероссийского и международного уровня)	до 100%

Приложение 2
к Положению об оплате и
стимулировании труда работников
ГКОУ ЛО «Юкковская специальная школа-интернат»

Стимулирующая надбавка по итогам работы
Показатели эффективности деятельности и методика расчета стимулирующей
надбавки по итогам работы

№ п/п	Должность	Показатели	Оценка показателя	Значение оценки, коэффициент	Взвешенная оценка (% от минимального должностного оклада или абсолютная сумма в рублях)
1	Заместитель директора по учебной работе	Руководство деятельностью школьного психолого- медико- педагогического консилиума (круглогодично)	Руководит	1	10%
			Не руководит	0	
		Систематическая подготовка обновленной документации для официального сайта Учреждения, систематический контроль за своевременным размещением информации на официальном сайте Учреждения	Осуществляется	1	15%
			Не осуществляется	0	
		Руководство инновационными экспериментальными ста жировочными площадками Учреждения на Всероссийском уровне	Руководит	1	10%
			Не руководит	0	
		Руководство и организация работы с использованием мультимедийного комплекса с 3д визуализацией	Руководит	1	10%
			Не руководит	0	

		СВЕГА				
2	Заместитель директора по воспитатель- ной работе	Руководство и организация работы информационно- образовательного центра Учреждения	Руководит	1		35%
			Не руководит	0		
		Выполнение функций социального педагога	Выполняет	1		20%
			Не выполняет	0		
		Круглосуточная оперативная связь с родителями в условиях школы- интерната (круглогодично)	Осуществляет	1		15%
			Не осуществляет	0		
		Руководство проектной деятельностью воспитателей (круглогодично)	Руководит	1		15%
			Не руководит	0		
		Руководство и координирование общешкольной работы по профессиональной ориентации и профессиональной навигации обучающихся Учреждения (круглогодично)	Руководит	1		15%
			Не руководит	0		
3	Заместитель директора по АХЧ	Систематический мониторинг контроль за информационной средой Учреждения, включая мелкий ремонт компьютерной техники	Осуществляет	1		40%
			Не осуществляет	0		
		Ежемесячный контроль за показаниями приборов учета энергоносителей	Осуществляет	1		5%
			Не осуществляет	0		
		Круглосуточный бесперебойный контроль за инженерными системами жизнеобеспечения (горячее и холодное водоснабжение,	Осуществляет	1		30%
			Не осуществляет	0		

		электроэнергия, вентиляция, электрогенерирующие установки)			
4	Заместитель директора по безопасности ОУ	Круглосуточное оперативное реагирование в рамках соблюдения антитеррористической и пожарной безопасности, пропускного режима Учреждения (круглогодично)	Осуществляет	1	30%
			Не осуществляет	0	
		Выполнение функций ответственного за эксплуатацию особо опасного объекта (газ модульная котельная Учреждения)	Выполняет	1	45%
			Не выполняет	0	
		Выполнение функций контрактного управляющего (0,35 ставки)	Выполняет	1	35%
			Не выполняет	0	
		Подготовка сметной, проектной документации, технических заданий	Выполняет	1	100% от 0,35 ставки
			Не выполняет	0	
5	Главный бухгалтер	Ежедневное систематическое использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Использует	1	30%
			Не использует	0	
		Ведение дополнительной неунифицированной отчетности, согласно специфике работы Учреждения (отчеты, мониторинги)	Ведет	1	30%
			Не ведет	0	
6	Бухгалтер (по расчету заработной платы)	Ежедневное систематическое использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета	Использует	1	от 0,5 ставки
			Не использует	0	30%

		и отчетности				
		Подготовка и оформление справок 2- НДФЛ, Н-1 по запросу сотрудников, их увольнении (круглогодично)	Выполняет Не выполняет	1 0		от 0,5 ставки 7%
		Оформление, подшивка документов	Выполняет Не выполняет	1 0		от 0,5 ставки 10%
7	Бухгалтер (по учету основных средств и товарно-материальных ценностей)	Ежедневное систематическое использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Использует Не использует	1 0		от 0,5 ставки 30%
		Ведение дополнительной неунифицированной отчетности, согласно специфике работы Учреждения (отчеты, мониторинги)	Выполняет Не выполняет	1 0		от 0,5 ставки 15%
		Оформление, подшивка документов	Выполняет Не выполняет	1 0		от 0,5 ставки 10%
8	Бухгалтер (по учету продуктов питания и мягкого инвентаря)	Ежедневное систематическое использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Использует Не использует	1 0		от 1,5 ставок 30%
		Ведение дополнительной неунифицированной отчетности, согласно специфике работы Учреждения (отчеты, мониторинги)	Выполняет Не выполняет	1 0		от 1,5 ставок 7%
		Оформление, подшивка документов	Выполняет Не выполняет	1 0		от 1,5 ставок 10%

9	Учитель, учитель- дефектолог	Обучение и воспитание детей 1-го класса в адаптационный диагностический период первого года обучения в школе	Осуществляет	1	10%
			Не осуществляет	0	
		Реализация личностно-ориентированного подхода в обучении (работа по интегрированным программам)	Выполняет	1	10%
			Не выполняет	0	
		Организация и руководство МО	Руководит	1	7%
			Не руководит	0	
		За повышенную ответственность при работе в следующих кабинетах: спортивный зал, методический кабинет, кабинет педагога-психолога, сенсорная комната, комната отдыха, кабинет «Хозяюшка», «Художественная мастерская», «Арт-мастерская», «Студия дизайна», костюмерная, кабинет биологии, лаборантская (биология, химия), кабинет физики/химии, кабинет для фронтальных занятий по РСВ, кабинет «Рукоделие»	Работает с кабинетом	1	2 – 10%
			Не работает с кабинетом	0	
		За выполнение функций лаборанта (подготовка к проведению лабораторных практических работ) по предметам химия, биология, физика, сельскохозяйственны	Выполняет	1	3% от должностн ого оклада с учетом нагрузки по предмету
			Не выполняет	0	

		й труд				
		Учителям-предметникам за проверку тетрадей по истории, географии, биологии, химии. физике	Осуществляет	1	3%	
			Не осуществляет	0		
		За выполнение функций ответственного за ежедневный сбор сведений по обучающимся	Выполняет	1	2000 руб.	
			Не выполняет	0		
10	Воспитатель	За выполнение функций ответственного за ведение официального сайта Учреждения, сайта БАСГОВ, сайта ФИРСФРДС	Выполняет	1	15%	
			Не выполняет	0		
		За систематическое ежедневное ведение документации по предмету «Развитие слухового восприятия. Обучение произношению»	Выполняет	1	2%	
			Не выполняет	0		
		Обучение и воспитание детей 1-го класса в адаптационный диагностический период первого года обучения в школе	Осуществляет	1	10%	
			Не осуществляет	0		
10	Воспитатель	За повышенную ответственность при работе в следующих кабинетах: комната отдыха, кабинет «Хозяюшка», «Художественная мастерская», костюмерная, кабинет «Рукоделие»	Работает с кабинетом	1	2 – 10 %	
			Не работает с кабинетом	0		
		Организация и руководство МО	Руководит	1	7%	
			Не руководит	0		

11	Педагог-психолог	Систематическое ведение протоколов школьного психолого-медико-педагогического консилиума	Выполняет	1	3%
		Не выполняет		0	
		За повышенную ответственность при работе в следующих кабинетах: кабинет педагога-психолога, сенсорная комната	Работает с кабинетом	1	2 – 10 %
			Не работает с кабинетом	0	
12	Педагог-организатор	Организация и руководство МО	Руководит	1	7%
		Не руководит		0	
		За повышенную ответственность при работе в следующих кабинетах: комната отдыха, кабинет «Хозяюшка», «Художественная мастерская», «Арт-мастерская», «Студия дизайна», костюмерная, кабинет «Рукоделие», фото-видео студия	Работает с кабинетом	1	2 – 10%
			Не работает с кабинетом	0	
13	Инструктор по физкультуре	За повышенную ответственность при работе в следующих кабинетах: спортивный зал	Работает с кабинетом	1	2 – 10 %
			Не работает с кабинетом	0	
14	Библиотекарь	Превышение библиотечного фонда (более 15 тысяч экземпляров)	Да	1	17%
			Нет	0	
		За повышенную ответственность при работе в следующих кабинетах: комната отдыха, костюмерная	Работает с кабинетом	1	2 – 10 %
			Не работает с кабинетом	0	
15	Медицинская сестра	За ежедневный контроль санитарного состояния пищеблока	Выполняет	1	10%
			Не выполняет	0	
		Медицинская, профилактическая, оздоровительная работа с детьми, ежедневную	Выполняет	1	10%

		термометрию	Не выполняет	0	
		За ежедневную обработку маркированных насадок на швабры МОП (стирка, сушка)	Выполняет	1	5%
			Не выполняет	0	
16	Диетическая сестра	Ежедневное систематическое использование автоматизированных программы «ВиженСофт»	Использует	1	25%
			Не использует	0	
		Систематическая ежемесячная просветительская работа с обучающимися по направлению «Диетология»	Выполняет	1	25%
			Не выполняет	0	
17	Врач-педиатр	Систематическая медицинская, профилактическая, оздоровительная работа с детьми, ежедневную термометрию	Выполняет	1	10%
			Не выполняет	0	
18	Секретарь учебной части, архивариус	Выполнение функций делопроизводителя	Выполняет	1	95%
			Не выполняет	0	
		Ведение воинского учета	Выполняет	1	20%
			Не выполняет	0	
		Систематическая работа в программах АИС СБОР, «Электронная школа»	Выполняет	1	20%
			Не выполняет	0	
		Систематическая работа на портале «Образование Ленинградской области».	Выполняет	1	20%
			Не выполняет	0	
19	Младший воспитатель	За систематическую повышенную ответственность за жизнь и безопасность детей в ночное время за исключением каникулярного времени	Выполняет	1	30%
			Не выполняет	0	

		За расширение зоны ответственности (превышение контингента воспитанников одного пола относительно другого)	Выполняет	1	5%
			Не выполняет	0	
20	Водитель	За повышенную ответственность за жизнь и безопасность детей во время перевозок	Выполняет	1	20%
			Не выполняет	0	
21	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	Систематическое ежедневное обслуживание двух корпусов Учреждения (3 этажа учебного корпуса, 3 этажа спального корпуса)	Выполняет	1	30%
			Не выполняет	0	
22	Слесарь-сантехник, оператор котельной	За выполнение функций ответственного за электрохозяйство Учреждения	Выполняет	1	50%
		За обслуживание водомерных узлов Учреждения	Выполняет	1	50%
			Не выполняет	0	
23	Повар	Выполнение функции заведующего производством	Выполняет	1	5000 руб.
		За работу в трудных условиях	Выполняет	1	39 %
			Не выполняет	0	
24	Подсобный рабочий	За ежедневную чистку сырой продукции (овощей)	Выполняет	1	100%
			Не выполняет	0	
		Систематическое ежедневное мытье и обработка столов в обеденном зале (после каждого приема пищи обучающихся)	Выполняет	1	40%
			Не выполняет	0	
		За работу с моющими средствами	Работает	1	10%
			Не работает	0	
25	Гардеробщи	Систематическое	Выполняет	1	20%

	к	выполнение дополнительных функций по охране учебного корпуса	Не выполняет	0	
26	Кладовщик	Систематический усиленный контроль за качеством поставляемых продуктов питания	Выполняет Не выполняет	1 0	26%
27	Уборщик служебных помещений	Ежедневная систематическая работа с моющими средствами, включая вирулицидные средства	Выполняет Не выполняет	1 0	43%
		Ежедневная работа с маркированными насадками на швабры МОП	Выполняет Не выполняет	1 0	10%
		Ежедневная систематическая работа с моющими средствами, включая вирулицидные средства (на пищеблоке)	Выполняет Не выполняет	1 0	15%
28	Кастелянша	За выполнение функций ответственного за смену и стирку постельного белья, постельных принадлежностей обучающихся	Выполняет Не выполняет	1 0	26%
29	Дворник	За работу в различных погодных условиях	Выполняет Не выполняет	1 0	30%
		Систематическая ежедневная уборка мусорной контейнерной площадки на территории Учреждения	Выполняет Не выполняет	1 0	40 %
		Работа по уборке территории с использованием механизмов	Выполняет Не выполняет	1 0	30%
30	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Систематическая работа с моющими средствами	Выполняет Не выполняет	1 0	10%

		За систематическое выполнение гладильных работ	Выполняет	1	43%
			Не выполняет	0	

Пронумеровано и прошито

45 лист (серия пять листов)

И.о. директора _____ (Радченко Ж.В.)

Дата _____

