

**Мнение профсоюзной организации учтено**

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ Е.М. Качалова

Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом от 23.08.2024 № 66-О

Директор \_\_\_\_\_ Е. Ю. Песнина

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
**Областного государственного казенного общеобразовательного**  
**учреждения**  
**«Ивановская коррекционная школа-интернат № 1»**

регистрационный № 09 П-2024

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа-интернат №1» (далее – Положение) - локальный нормативный акт областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа-интернат № 1» (сокращенное наименование ОГКОУ «Ивановская школа-интернат №1», далее Учреждение, школа-интернат, образовательная организация).

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, направлено на упорядочение системы оплаты труда работников и предусматривает основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников Учреждения.

1.3. Положение разработано в соответствии с положениями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс);
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- постановления Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в действующей редакции),
- постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 N 371-п. "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области" (в действующей редакции, далее Постановление № 371-П)
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского профсоюза образования на 2023-2025 годы.

1.4. Настоящее Положение разработано с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области, перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Ивановской области, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников Учреждения.

1.5. Положение и изменения к нему принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения – первичной профсоюзной организации. При внесении изменений и (или) дополнений в Положение или утверждении Положения в новой редакции Учреждение обязано ознакомить с данными изменениями всех работников Учреждения

1.6. Работник Учреждения знакомится с Положением при приеме на работу (до подписания трудового договора) под подпись.

- 1.7. Положение размещается в общедоступном месте и на сайте Учреждения.
- 1.8. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.
- 1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом
- 1.11. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику Учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.  
В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не учитывается.
- 1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.
- 1.13. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом
- 1.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в организации, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.

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

- 2.1. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:
- 2.1.1. отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- 2.1.2. установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных в ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и

объема выполняемой работы (Приложение 1 к настоящему Положению)

2.1.3. установления выплат компенсационного характера;

2.1.4. установления выплат стимулирующего характера;

2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Должностные оклады работников Учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников Учреждения или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных в ПКГ на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$O = M_o \times K_d,$$

где:

O – должностной оклад работника;

MO - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ);

Kд – коэффициент по занимаемой должности.

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

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

$$Зп = Оф + К + С,$$

где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку; К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера.

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

$$Oст \times Фн$$

$$Oф = \frac{\text{-----}}{\text{-----}},$$

Нчс

где:

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

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

Фн – фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

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

Порядок определения учебной нагрузки по педагогическим работникам, осуществляющим учебную нагрузку устанавливается локальным актом Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения (далее – ППО).

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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

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

2.4.1. Оплата труда учителей и иных педагогических работников устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории по соответствующей должности.

Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам по соответствующим должностям в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России № 276 от 07.04.2014 г, при выполнении ими педагогической работы сохраняется в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях предусмотренных Приложением 2 к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация работ рабочих Учреждения производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым

законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.8. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости Учреждения.

2.9. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.10. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю Учреждения - Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя Учреждения - руководителем Учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю школы-интернат - Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения - руководителем Учреждения.

2.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения утверждаются Департаментом образования Ивановской области.

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

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

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

### **3. ПОРЯДОК РАСЧЕТОВ С РАБОТНИКАМИ**

3.1. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях. Заработная плата работнику на основании его письменного заявления перечисляется на расчетный счет, открытый в кредитной организации. При этом работник вправе сам выбрать банк, в который работодатель будет переводить зарплату. Работник вправе

заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена зарплата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение 5 к настоящему Положению)

3.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке 5 и 20 числа месяца:

- за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца за фактически отработанное сотрудником время

- за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца за фактически отработанное сотрудником время

3.4. Если выходные дни попадают на число выплаты заработной платы, то Учреждение имеет право произвести выплату раньше.

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

3.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

#### **4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Размеры и условия оплаты труда работников, установленные законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут быть ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

5.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера (Приложение 3 к настоящему Положению):

5.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом.

5.2.1. Размер указанных выплат устанавливается в соответствии с определенным классом условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда и составляет:

класс 3.2. (шеф-повар, повар) – 12 % от должностного оклада.

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

5.2.2. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом, в случае, если работа перестает носить характер тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудового кодекса, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

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

5.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы



работника в ночное время.

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

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

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

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса.

5.3.5. Виды и размеры доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника) устанавливаются согласно п.1 Приложения 3 к настоящему Положению.

Данные доплаты устанавливаются Учреждением, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных должностных окладов работников, рассчитываются за фактически отработанное рабочее время. Необходимым условием для установления доплаты является выполнение работником обязанностей сверх объема, установленного должностными обязанностями. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника и закрепляется в Трудовом договоре (дополнительном соглашении к Трудовому договору).

5.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с п.2 приложения 3 к настоящему Положению.

5.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п. 5.3.2 - 5.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает

наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

## **6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в целях усиления их заинтересованности в повышении эффективности деятельности школы-интернат, с учетом личного вклада конкретного работника по выполнению должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и основных задач и функций, определенных уставом образовательной организации.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете школы-интернат.

6.2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения

6.2.2. Для обеспечения государственно-общественного характера оценки профессиональной деятельности работников, при назначении отдельных видов стимулирующих выплат, в учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), деятельность которой определена Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа-интернат № 1» (утверждено Приказом № 44-О от 28.08.2023)

6.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

6.4. В соответствии с п. 4.1. Приложения 1 к постановлению N 371-п, работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков (п.6.5. настоящего Положения)

за качество выполняемых работ (п.6.6. настоящего Положения)

за особые условия труда и сложность выполняемых задач (п. 6.7. настоящего Положения)

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)( п.6.8. настоящего Положения)

премиальные выплаты по итогам работы (п.6.9. настоящего Положения)

6.5. За интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков устанавливаются стимулирующие выплаты в размере:

6.5.1. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков – 15% от оклада (должностного оклада), устанавливается на определенный срок (на период выполнения работы, с использованием иностранного языка) и выплачивается ежемесячно в течение срока назначения пропорционально отработанному времени.

6.5.2. Выплата за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства Учреждения – до 200% от оклада (должностного оклада), устанавливается единовременно, выплачивается в течение месяца с даты назначения фиксированной суммой.

6.5.2.1. Решение об установлении выплаты принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании представления либо служебной записки руководителя структурного подразделения и оформляется приказом директора.

6.5.2.2. Критериями для назначения данной выплаты являются: эффективность, результативность, своевременность и качество исполнения своих

должностных обязанностей;  
оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности работника;  
творческий подход в подготовке предложений по совершенствованию функций, относящихся к компетенции работника.  
использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах трудовой деятельности работника.

6.5.3. Выплата за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ:

- реализация 2-3 программ – 500 руб.
- реализация 4 и более программ -1000 руб.

6.5.3.1. Данная выплата устанавливается педагогическим работникам на определенный срок в соответствии со сроком реализации данных программ и выплачивается ежемесячно в течение срока назначения пропорционально отработанному времени. Решение об установлении выплаты принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного педагогического работника на основании представления либо служебной записки руководителя структурного подразделения) и оформляется приказом директора.

6.5.4. За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ, наставничество – до 200% процентов от оклада (должностного оклада), устанавливается с момента включения работника в реализацию данного вида деятельности на конкретный период, выплачивается ежемесячно в течение срока назначения пропорционально отработанному времени либо единовременно выплачивается фиксированной суммой в течение месяца с даты назначения.

6.6. Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов должностного оклада (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- доктор наук - 45 процентов должностного оклада (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов должностного оклада; (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов должностного оклада (со дня присвоения).

6.6.1. При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

6.7. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам Учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенной указом Президента Российской Федерации от 07.02.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики

Размеры и условия осуществления выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются директором, на основании представления (служебной записки) руководителя структурного подразделения, по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации персонально в отношении конкретного работника, с учетом обеспечения финансовыми средствами по следующим показателям:

6.7.1. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения обязанностей временно отсутствующего работника и – до 100 % от должностного оклада;

6.7.2. выполнение большого объема работ в кратчайшие сроки с высокими результатами – до 200 % от должностного оклада;

6.7.3. выдвижение творческих, инновационных или рационализаторских идей в области профессиональной деятельности – до 100 % от должностного оклада

6.7.4. организация, проведение и участие в мероприятиях разных уровней, повышающих авторитет и имидж образовательной организации - до 200 % от должностного оклада;

6.7.5. участие в составе комиссий, экспертных (рабочих и т.п.) групп - до 100 % от должностного оклада

6.7.6. подготовка документации для размещения на различных Интернет порталах, информационных системах, официальном сайте или странице образовательной организации в сети Интернет , ведение сайта образовательной организации – до 100% от должностного оклада

6.7.6. подготовка учебных планов и рабочих программ по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – от 20 %до 50% от должностного оклада

6.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере не более 1,8.

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

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

6.8.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации персонально в отношении конкретного работника, на основании представления (служебной записки непосредственного руководителя структурного подразделения) , с учетом обеспечения финансовыми средствами по следующим показателям (критериям):

- сложность и важность выполняемой работы
- степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы
- общественное признание результатов деятельности работника
- систематическое участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа Учреждения
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих должностные обязанности работника;
- творческий подход в подготовке предложений по совершенствованию функций, относящихся к компетенции работника.

использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах трудовой деятельности работника.

6.8.3. Для вновь принятых в учреждение работников, переведенных на другую работу, работников , вышедших из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска, работников, отсутствовавших по причине длительной нетрудоспособности и работников , принятых на временную работу (в том числе по

внутреннему совместительству), чья деятельность характеризуется показателем сложности и важности выполняемой работы, приказом директора устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере не более 1,0. Повышающий коэффициент устанавливается на конкретный период, выплачивается ежемесячно в течение срока назначения пропорционально отработанному времени.

6.9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году) устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

6.9.1. Размер премиальных выплат (премий) по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) устанавливается Комиссией по следующим показателям, установленным настоящим Положением:

- личный вклад работника в общие результаты работы;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;
- инициатива, творчество, общественная активность;
- достижения работников, характеризующиеся высокими показателями, в том числе получение в отчетном периоде наград и поощрений разного уровня.

6.9.2. Максимальным размером указанные премии не ограничены.

6.10. В случае получения работником дисциплинарного взыскания в отчетный период по решению Комиссии премиальные выплаты могут не назначаться или быть снижены.

6.11. Порядок проведения процедуры установления премиальных выплат по итогам работы: работники Учреждения представляют в Комиссию Мониторинговую карту результатов деятельности, отражающую самооценку работников. (Приложение 4 к настоящему Положению). Если по каким-либо объективным причинам работник не участвует в заполнении мониторинговой карты, то назначение премиальных выплат по результатам труда устанавливается на усмотрение Комиссии по ходатайству руководителя структурного подразделения.

Комиссия проводит оценку результатов деятельности работника по балльной системе, при необходимости проводится собеседование с работником.

На основании оценки результатов деятельности всех работников, представивших листы самооценки результатов деятельности, Комиссия составляет итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Премияльный фонд делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника. Таким образом рассчитывается размер премиальных выплат каждого работника.

Сроки подачи листов самооценки результатов деятельности - до 27 числа отчетного месяца.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА**

7.1. В соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 N 371-п (в действующей редакции) размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

7.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5.

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

7.4. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора.

7.5. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера:  
- директору Учреждения – Департаментом образования Ивановской области;  
- заместителям директора Учреждения – директором на основании части 5 настоящего Положения.

7.6. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения Департаментом образования Ивановской области

7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются директором в соответствии с частью 6 настоящего Положения.

7.7.1. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал устанавливаются на 10–30 процентов ниже премии, полученной за этот квартал директором Учреждения.

## **ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. В соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 5 августа 2024 г. № 340-п «Об обеспечении выплат ежемесячного денежного вознаграждения Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Ивановской области, муниципальных общеобразовательных организаций» советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,0. рублей (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях)

## **ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 9.1. Положение вступает в силу на основании приказа Работодателя с момента, указанного в приказе.
- 9.2. После вступления в силу Положения Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству и настоящему Положению.
- 9.3. Порядок введения в действие изменений и дополнений к Положению аналогичен порядку введения в действие самого Положения.
- 9.4. О внесении изменений в Положение об оплате труда работники Учреждения должны быть уведомлены не позднее чем за 2 месяца до дня ввода изменений.
- 9.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда работников  
ОГКОУ «Ивановская школа-интернат № 1»

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по  
квалификационным уровням профессиональных квалификационных  
групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к  
минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ  
ОГКОУ «Ивановская школа-интернат №1»**

*(на основании Приложения 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 30.11.2017 № 435-п, Приложение 1 к Типовому положению о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области)*

**ПКГ общетраслевых профессий рабочих  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сантехник), подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	3853	1 1,03 1,06
<b>ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	4212	



		справочником работ и профессий рабочих: повар 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд		1 1,07
--	--	--	--	-----------

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5397	1
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7914	1 – без категории; 1,05 – первая категория; 1,10 – высшая категория
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования педагог-организатор социальный педагог	8666	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель педагог-психолог методист	9187	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед тьютор учитель	9235	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	секретарь	5486	1
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, техник (техник по ремонту аппаратуры)	6254	1
2 квалификационный уровень	заведующий складом	7608	1
3 квалификационный уровень	шеф-повар	7966	1
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	инженер-энергетик	8346	1

**ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	8650	1

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

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	8346	1
Контрактный управляющий	8346	1,2
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9235	1
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	5397	1

**Приложение 2**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**ОГКОУ «Ивановская школа-интернат № 1»**

**Таблица соответствия должностей педагогических работников, по которым установлена квалификационная категория.**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается при оплате квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель, социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель-дефектолог, учитель-логопед
Воспитатель, старший воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; учитель при совпадении профиля преподаваемого направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Учитель; воспитатель; учитель-дефектолог

**Приложение 3**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**ОГКОУ «Ивановская школа-интернат № 1»**

**Виды и размеры компенсационных выплат работникам**  
**ОГКОУ «Ивановская школа-интернат №1»**

№ п./п.	Вид деятельности, являющийся основанием для компенсационной выплаты	Работники, которым могут быть установлены компенсационные выплаты	Размер доплат в месяц в % или абсолютных величинах	Срок, на который устанавливается доплата
<b>1. Виды и размеры доплат за увеличение объема работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей педагогического работника.</b>				
1.1.	Руководство методическим объединением	педагогические работники, на которых возложена данная обязанность	20 % от должностного оклада	на учебный год
1.2.	Проверка тетрадей учителями НОО: 1-5 классов, 1-9 (для классов по программам с интеллектуальными нарушениями)	учителя	5 % от должностного оклада учителя начальных классов	на учебный год
1.3.	Проверка тетрадей учителями русского языка, математики 5-12 классов (ООО и СОО)	учителя	8 % от должностного оклада по указанному предмету	на учебный год
1.4.	Заведование помещениями: учебными классами, спортивным классом, актовым залом, игровой комнатой, сенсорной комнатой, архивом, учебно-вспомогательными помещениями, спальнями	педагогические работники, на которых возложена данная обязанность	10 % от должностного оклада	на учебный год
1.5.	Подготовка оборудования к уроку: химия физика биология	учителя	5 % от должностного оклада по указанному предмету	на учебный год
1.6.	Классное руководство	классные руководители	1. Оплата за счет средств областного бюджета: не более 1000 руб. от фактически отработанного рабочего времени в зависимости от наполняемости класса, в соответствии с СанПин	На период выполнения обязанности

			2. Независимо от количества обучающихся в каждом из классов за счет средств федерального бюджета - 5000 руб. от фактически отработанного рабочего времени	Не оплачивается классным руководителям выпускных классов после осуществления выпуска (отчисления) обучающихся
			3. Региональное вознаграждение ,независимо от количества обучающихся в каждом из классов в размере 3000 руб. в месяц от фактически отработанного рабочего времени:	
1.7.	Руководство ПМПк Учреждения	работник, на которого возложена данная обязанность	2500 руб.	На период выполнения обязанности
1.8.	Ведение сайта Учреждения	работник, на которого возложена данная обязанность	2500 руб.	На период выполнения обязанности
1.9.	Ведение официальной страницы Учреждения в социальных сетях	работник, на которого возложена данная обязанность	2500 руб.	На период выполнения обязанности
1.10.	Выполнение обязанностей ответственного за ведение программных комплексов , связанных с образовательной деятельностью	работник, на которого возложена данная обязанность	2000 руб.	На период выполнения обязанности
1.11.	Работа в экспертной группе по осуществлению анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых на соответствие занимаемой должности педагогических работников и подготовку экспертного заключения	работники учреждения	1500 руб.	На период выполнения обязанности
1.12.	Выполнение обязанностей по организации работы с системами «электронный журнал» и «электронный дневник»	работник, на которого возложена данная обязанность	3000 руб.	На период выполнения обязанности
<b>2. Коэффициент специфики работы в государственных образовательных организациях</b>				
2.1.	Ежемесячная выплата компенсационного характера за работу в общеобразовательной организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы	Директор , заместители директора, педагогические работники	20% от должностного оклада	На период работы в данной должности
		Специалисты, технические работники, прочий персонал	15% от должностного оклада	

2.2.	Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением.	Педагогическим работникам	20% от оклада за фактическую нагрузку	На время исполнения обязанностей
<b>3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</b>				
3.1.	Ежемесячная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Шеф-повар ( класс 3.1)	12%	
		Повар ( класс 3.1)		
<b>4. Выплаты за работу в ночное время</b>				
4.1.	Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра)	Помощник воспитателя	35%	На период работы в ночное время
<b>5. Другие компенсационные выплаты</b>				
5.1.	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работники учреждения	По согласованию сторон Трудового договора	На период исполнения
5.2.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работники учреждения	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**ОГКОУ «Ивановская школа-интернат № 1»**

**Мониторинговые карты результатов деятельности работников**  
**ОГКОУ «Ивановская школа – интернат № 1»**

# 1. Мониторинговая карта результатов деятельности учителя

(кроме учителя индивидуальной работы)

Ф.И.О учителя, личная подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности</b>		<b>42</b>		
1.1. Подготовка размещенных материалов для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Результаты инновационной и методической деятельности : - Наличие методических, научно-методических публикаций в СМИ ( за отчетный период) - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы , кроме обязательных 1 раз в три года) - проведение открытых занятий, мастер классов, выступления на педсоветах, семинарах и т.п.(за каждый) -уровень учреждения /другой уровень	2  1  2/3	2  1  4/6		
1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации, заполнении электронных журналов , дневников , электронных баз данных	1	1		
1.4.Отсутствие объективных жалоб на работу учителя	1	1		
1.5. Эффективность учебной работы - разнообразие реализуемых учителем образовательных программ: реализация 2/3/ 4 и более - участие учителя в формировании комфортной образовательной среды , создание креативного пространства (мобильность, наглядность, эстетичность, безопасность, использование специализированного оборудования и компьютерной техники на уроках) -инициативное ведение кружков, факультативов и т.п. по профилю деятельности на безвозмездной основе	2/3/5  2  10	5  2  10		
1.5. Эффективность воспитательной и социальной работы -отсутствие правонарушений, допущенных обучающимися в отчетном периоде (в том числе на уроках и занятиях, во время дежурства в перемену) - отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ (в том числе на уроках и занятиях, во время дежурства в перемену) - отсутствие пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	1  1  1	1  1  1		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий,связанных с деятельностью Учреждения - 6</b>				
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий и экскурсий, посещение театров и т.д. для педагогов и обучающихся (вне общешкольного плана) за каждое мероприятие В учебное время /В каникулярное время	1/2	2/4		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность 6</b>				
3.1. Привлечение родителей, общественности и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	2	2		
3.2. Качественное и своевременное выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего работника	2	2		
3.3. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, участие в проведении итоговой аттестации	2	2		
<b>4. Достижения 46</b>				
4.1. Достижения (1, 2, 3 место, лауреаты, дипломанты) обучающихся , подготовленных педагогом, в конкурсных мероприятиях (олимпиадах ,соревнованиях, выставках, фестивалях и проч.) за каждое -областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1  4/2	4/4  8/6		
4.2. Личные достижения педагогов в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д. в отчетном периоде (за каждое) -областные и межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские и международные (очные/заочные)	2/1  3/1	6/3  9/3		
4.3. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде -на уровне учреждения - на ином уровне	1  2	1  2		
		<b>100</b>		



## 2. Мониторинговая карта результатов деятельности социального педагога

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности 41</b>				
1.1. Подготовка педагогом размещенных профилактических материалов и материалов по профориентации для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Подготовка педагогом размещенных иных материалов для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
<b>1.2. Результаты инновационной и методической деятельности ОУ:</b> - Наличие методических, научно-методических публикаций у педагога в СМИ ( за отчетный период) - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы, кроме обязательных 1 раз в три года) - проведение открытых занятий, мастер классов, выступления на педсоветах, семинарах и т.п.(за каждый)-уровень учреждения /другой уровень	2  1 2/3	2  1 4/6		
<b>1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации, заполнении электронных мониторингов</b>	1	1		
<b>1.4. Отсутствие жалоб (в том числе устных зарегистрированных)</b>	1	1		
<b>1.5. Эффективность социальной работы</b> - Качественная реализация индивидуальных планов работы с обучающимися, состоящими на различных видах учета (ОДН ОВД, группа «риска» СОП, СОП, группа суицидального «риска» ) -Отсутствие данной категории обучающихся - Качественная работа с опекаемыми детьми (ведение личных дел, обследование ЖБУ, работа с опекунами, взаимодействие с отделом опеки и попечительства). -Взаимодействие с социальными партнерами и субъектами профилактики по вопросам воспитания. Наличие подтверждающих документов (справок, распоряжений, благодарственных писем и др.) - Охват учащихся группы «риска» СОП и СОП дополнительным образованием и профориентационной работой в% 100 / от99 до 70 / от 70 до 50	3  5 5  3 6/4/1	3  5 5  3 6		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения 29</b>				
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий и экскурсий, посещение театров и т.д. для педагогов и обучающихся (вне общешкольного плана) за каждое мероприятие. В учебное время /В каникулярное время	1/2	2/4		
2.2. Инициативное ведение кружков, факультативов , по профилю деятельности на безвозмездной основе	10	10		
2.3.Обеспечение участия в мероприятиях различного уровня обучающихся группы «риска» СОП и СОП -за подготовку участников -за наличие достижений (1,2,3 место, лауреаты, дипломанты 1 степени)	3 10	3 10		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность 6</b>				
3.1. Привлечение родителей, общественности и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	2	2		
3.2. Качественное и своевременное выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего работника	2	2		
3.3.Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, наставничество	2	2		
<b>4. Достижения 24</b>				
<b>4.1. Личные достижения педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках педагогического мастерства и т.д. (за каждое)</b> - областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 3/1	6/3 9/3		
<b>4.2. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде</b> -на уровне учреждения/ на ином уровне	1/2	1/2		
<b>Итого:</b>		<b>100</b>		

### 3. Мониторинговая карта результатов деятельности педагога-психолога ОГКОУ «Ивановская школа – интернат № 1»

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	сам ооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности педагогического работника 27</b>				
1.1. Подготовка педагогом размещенных материалов по профилю деятельности для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Результаты инновационной и методической деятельности ОУ: - Наличие методических, научно-методических публикаций по профилю деятельности у педагога в СМИ ( за отчетный период) разработка авторских программ, пособий. - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы , кроме обязательных 1 раз в три года) - Результативность презентации собственного психологического опыта, -уровень учреждения /другой уровень	2 1 2/3	2 1 4/6		
1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации, заполнении электронных мониторингов и жалоб (в том числе устных зарегистрированных)	1	1		
1.4. Отсутствие жалоб (в том числе устных зарегистрированных)	1	1		
1.5. Эффективность психолого-педагогического сопровождения - работа с обучающимися группа «риска», - работа с одаренными обучающиеся - работа с обучающимися по индивидуальным планам, СИПР - работа с опекаемыми детьми - работа с родителями - консультирование педагогических работников - профориентация обучающихся - охват обучающихся психологическим тестированием в % 100/от 99до 70/от 70% до 50%	1 1 1 1 1 1 3/2/1	7 3		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения 21</b>				
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий по профилю деятельности для педагогов, обучающихся и родителей за каждое мероприятие В учебное время /В каникулярное время	1/2	2/4		
2.2. Инициативное ведение кружков, факультативов , по профилю деятельности на безвозмездной основе	10	10		
2.3. Качественная Подготовка документации в рамках своей компетенции : для ПМП консилиума учреждения /для областной ПМПК/для МСЭ	1/2/2	1/2/2		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность 6</b>				
3.1. Привлечение родителей, общественности и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	2	2		
3.2. Качественное и своевременное выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего работника	2	2		
3.3.Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, наставничество	2	2		
<b>4. Достижения 46</b>				
4.1. Достижения (1, 2, 3 место, лауреаты, дипломанты) обучающихся , подготовленных педагогом, в конкурсных мероприятиях (олимпиадах ,соревнованиях, выставках, фестивалях и проч.) за каждое -областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 4/2	4/4 8/6		
4.2. Личные достижения педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках педагогического мастерства и т.д. (за каждое) - областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 3/1	6/3 9/3		
4.3. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде -на уровне учреждения / на ином уровне	1/2	1/2		
<b>Итого:</b>		<b>100</b>		

#### 4. Мониторинговая карта результатов деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда ОГКОУ «Ивановская школа – интернат № 1»

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности педагогического работника</b>		<b>27</b>		
1.1. Подготовка педагогом размещенных материалов по профилю деятельности для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Результаты инновационной и методической деятельности ОУ: - Наличие методических, научно-методических публикаций по профилю деятельности у педагога в СМИ ( за отчетный период) разработка авторских программ, пособий. - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы , кроме обязательных 1 раз в три года) - Результативность презентации собственного педагогического опыта, -уровень учреждения /другой уровень	2 1 2/3	2 1 4/6		
1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации, заполнении электронных мониторингов	1	1		
1.4. Отсутствие жалоб (в том числе устных зарегистрированных)	1	1		
1.5. Эффективность коррекционной работы - Качественная реализация индивидуальных планов работы с обучающимися - Положительная динамика коррекции и развития обучающегося -Успешность обучающегося в оценке родителей (по результатам анкетирования) - Консультирование педагогических работников и родителей по профилю деятельности	2 3 3 2	10		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения</b>		<b>21</b>		
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий по профилю деятельности для педагогов, обучающихся и родителей за каждое мероприятие В учебное время /В каникулярное время	1/2	3/4		
2.2. Инициативное ведение кружков, факультативов, курсов , дополнительных занятий на безвозмездной основе	10	10		
2.3.Подготовка материалов для речевых конференций	2	2		
2.4. Подготовка участников речевых конференций	2	2		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность</b>		<b>6</b>		
3.1. Привлечение родителей, общественности и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	2	2		
3.2. Качественное и своевременное выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего работника	2	2		
3.3.Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, наставничество	2	2		
<b>4. Достижения</b>		<b>46</b>		
4.1. Достижения (1, 2, 3 место, лауреаты, дипломанты) обучающихся , подготовленных педагогом, в конкурсных мероприятиях (олимпиадах ,соревнованиях, выставках, фестивалях и проч.) за каждое -областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 4/2	4/4 8/6		
4.2. Личные достижения педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках педагогического мастерства и т.д. (за каждое) - областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 3/1	6/3 9/3		
4.2. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде -на уровне учреждения - на ином уровне	1 2	1 2		
Итого:		<b>100</b>		

## 5. Мониторинговая карта результатов деятельности воспитателя, тьютора, педагога-организатора, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_  
 должность \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максим альный балл	сам ооц енка	итого вый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности педагогического работника</b>		<b>42</b>		
1.1. Подготовка педагогом размещенных материалов для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Результаты инновационной и методической деятельности ОУ: - Наличие методических, научно-методических публикаций у педагога в СМИ ( за отчетный период) - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы, кроме обязательных 1 раз в три года) - проведение открытых занятий, мастер классов, выступления на педсоветах, семинарах и т.п.(за каждый) уровень учреждения /другой уровень	2  1  2/3	2  1  4/6		
1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации	1	1		
1.4. Отсутствие жалоб (в том числе устных зарегистрированных)	1	1		
1.5. Эффективность воспитательной работы - Проведение воспитательной работы в соответствии с программой Воспитания учреждения и планом воспитательной работы педагога - Участие в формировании комфортной образовательной среды , создание креативного пространства (мобильность, эстетичность, безопасность и др.) - Проведение работы по профориентации (знакомство с профессиями в дошкольной группе) - Инициативное ведение кружков и секций на безвозмездной основе	2  2  3  10	2  2  3  10		
1.6. Качество участия в коррекционной работе - работа по обогащению словаря обучающихся - участие в работе по индивидуальной программе развития обучающихся (СИПР) - использование в работе звукоусиливающей аппаратуры в воспитательной деятельности	3  2  1	3  2  1		
1.7. Эффективность социальной работы -отсутствие правонарушений, допущенных обучающимися в отчетном периоде - отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ	1  1	1  1		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения</b>		<b>6</b>		
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий и экскурсий, посещение театров и т.д. для педагогов и обучающихся (вне общешкольного плана) за каждое мероприятие В учебное время /В каникулярное время	1/2	2/4		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность</b>		<b>6</b>		
3.1. Привлечение родителей, общественности и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	2	2		
3.2. Качественное и своевременное выполнение дополнительной работы за временно отсутствующего работника	2	2		
3.3.Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, наставничество	2	2		
<b>4. Достижения</b>		<b>46</b>		
4.1. Достижения (1, 2, 3 место, лауреаты, дипломанты) обучающихся , подготовленных педагогом, в конкурсных мероприятиях (соревнованиях, выставках, фестивалях и проч.) за каждое -областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1  4/2	4/4  8/6		
4.2. Личные достижения педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках педагогического мастерства и т.д. (за каждое) - областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1  3/1	6/3  9/3		
4.3. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде -на уровне учреждения / на ином уровне	1/2	1/2		
Итого:		<b>100</b>		

## 6. Мониторинговая карта результатов деятельности педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_  
 должность \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности педагогического работника</b>		<b>27</b>		
1.1. Подготовка педагогом размещенных материалов для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Результаты инновационной и методической деятельности ОУ: - Наличие методических, научно-методических публикаций у педагога в СМИ ( за отчетный период) - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы, кроме обязательных 1 раз в три года) - проведение открытых занятий, мастер классов, выступления на педсоветах, семинарах и т.п.(за каждый) уровень учреждения / другой уровень	2 1 2/3	2 1 4/6		
1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации	1	1		
1.4. Отсутствие жалоб (в том числе устных зарегистрированных)	1	1		
1.5. Эффективность образовательной деятельности - Сохранность контингента творческого объединения - использование в работе звукоусиливающей аппаратуры - Положительная динамика в освоении обучающимися дополнительной образовательной программы -Успешность обучающегося в оценке родителей (законных представителей) по результатам анкетирования)	2 1 2 2	2 1 2 2		
1.6. Эффективность воспитательной и социальной работы -отсутствие правонарушений на занятиях, допущенных обучающимися в отчетном периоде - отсутствие фактов травматизма обучающихся - отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительной причины	1 1 1	1 1 1		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения</b>		<b>12</b>		
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий и экскурсий, посещение театров и т.д. для педагогов и обучающихся (вне общешкольного плана) за каждое мероприятие В учебное время / В каникулярное время	2/3	6/6		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность</b>		<b>15</b>		
3.1. Привлечение родителей, общественности к участию в мероприятиях объединения и проектах учреждения	3	3		
3.2. Инициативная организация и проведение конкурсных мероприятий для социальных партнеров учреждения за каждое (не более 3-х)	4	12		
<b>4. Достижения</b>		<b>46</b>		
4.1. Достижения (1, 2, 3 место, лауреаты, дипломанты) обучающихся , подготовленных педагогом, в конкурсных мероприятиях (соревнованиях, выставках, фестивалях и проч.) за каждое -областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 4/2	4/4 8/6		
4.2. Личные достижения педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках педагогического мастерства и т.д. (за каждое) - областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 3/1	6/3 9/3		
4.3. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде -на уровне учреждения / на ином уровне	1/2	1/2		
<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>		

## 7. Мониторинговая карта результатов деятельности методиста

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности методиста</b>		<b>40</b>		
1.1. Подготовка размещенных материалов для сайта и официальной страницы учреждения в соцсетях	2	2		
1.2. Результаты инновационной и методической деятельности ОУ: - Наличие методических, научно-методических публикаций в СМИ ( за отчетный период) - повышение квалификации в межкурсовой период: вебинар, семинары, КПК и т.п по профилю работы, кроме обязательных 1 раз в три года) - проведение мастер классов, выступления на педсоветах, семинарах и т.п.(за каждый) -уровень учреждения / другой уровень	2  1  2/3	2  1  4/6		
1.3. Отсутствие замечаний при предоставлении всех видов отчетности, требуемой информации	1	1		
1.4. Отсутствие жалоб (в том числе устных зарегистрированных)	1	1		
1.5. Обеспечение методического сопровождения образовательного и воспитательного процесса - Оказание методической помощи педагогическим работникам - Разработка методических рекомендаций по востребованным проблемам - организация постоянно действующих обучающих семинаров по востребованным проблемам : для работников учреждения/ иной уровень	2 2  3/10	2 2  3/10		
1.6. Качество участия в коррекционной работе - активная консультационная работа с обращающимися в ресурсный центр учреждения - участие в создании индивидуальных программ развития обучающихся (СИПР) - наличие методических публикаций в СМИ по коррекционной проблематике	2 2 5	2 2 5		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения</b>		<b>6</b>		
2.1. Организация и/или проведение различных мероприятий и экскурсий, посещение театров и т.д. для педагогов и обучающихся (вне общешкольного плана) за каждое мероприятие В учебное время /В каникулярное время	1/2	2/4		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность</b>		<b>8</b>		
3.1. Привлечение родителей, общественности и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	2	2		
3.2. участие в организации (в т.ч. на базе других ОУ) – курсов повышения квалификации педагогических работников	4	4		
3.3.Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, наставничество	2	2		
<b>4. Достижения</b>		<b>46</b>		
4.1. Достижения (1, 2, 3 место, лауреаты, дипломанты) обучающихся , подготовленных методистом, в конкурсных мероприятиях (соревнованиях, выставках, фестивалях и проч.) за каждое -областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 4/2	4/4 8/6		
4.2. Личные достижения методиста в конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках педагогического мастерства и т.д. (за каждое) - областные, межрегиональные (очные/заочные) -всероссийские международные (очные/заочные)	2/1 3/1	6/3 9/3		
4.3. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные педагогом в отчетном периоде -на уровне учреждения / на ином уровне	1/2	1/2		
Итого:		<b>100</b>		

## 8. Мониторинговая карта результатов деятельности специалистов \*

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_  
 должность \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности -8</b>				
1.1.Соответствие деятельности специалиста требованиям законодательства по охране труда	1	1		
1.2.Соответствие деятельности специалиста санитарно-гигиеническим требованиям	1	1		
1.3. Соответствие деятельности специалиста требованиям пожарной и антитеррористической безопасности	1	1		
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность специалиста	2	2		
1.5.Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур, касающихся сферы деятельности специалиста	2	2		
1.5.Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора; составление отчетности по утвержденным формам и показателям	1	1		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения -8</b>				
2.1.Своевременное и качественное участие в выполнении различных работ, проводимых в рамках подготовки к мероприятиям учреждения	3	3		
2.2.Своевременное проведение мониторинга актуальности имеющихся актуальных инструкций, планов и локальных нормативных актов по сфере деятельности	2	2		
2.3.Своевременная подача заявок на обеспечение необходимыми для деятельности специалиста расходными материалами и прочим инструментарием	1	1		
2.4.Соблюдение графика документооборота и порядка сдачи документов по сфере деятельности в архив;	1	1		
2.5.Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных, подготовки статистической отчетности по сфере деятельности, работа в программных комплексах	1	1		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность -15</b>				
3.1. Привлечение общественных организаций, родителей и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	5	5		
3.2. Участие в подготовке и проведении мероприятий по сохранению и укреплению материально-технической базы учреждения	5	5		
3.3. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения, наставничество	5	5		
<b>4. Достижения- 9</b>				
4.1. Наличие положительных отзывов о работе специалиста (в том числе устных)	2	2		
4.2. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные специалистом в отчетном периоде				
-на уровне учреждения	2	2		
- на ином уровне	5	5		
		<b>40</b>		

*\*секретарь, специалист по охране труда, заведующий складом, шеф-повар, инженер- энергетик, контрактный управляющий, инспектор по кадрам*

## 9. Мониторинговая карта результатов деятельности технических работников и учебно-вспомогательного персонала \*

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_  
 должность \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	самооценка	итоговый балл
<b>1.Позитивные результаты деятельности - 7</b>				
1.1.Соответствие деятельности работника требованиям законодательства по охране труда	1	1		
1.2.Соответствие деятельности работника санитарно-гигиеническим требованиям	1	1		
1.3. Соответствие деятельности работника требованиям пожарной и антитеррористической безопасности	1	1		
1.4. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника	2	2		
1.5.Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур, касающихся сферы деятельности работника	2	2		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения -6</b>				
2.1. Своевременное и качественное выполнение различных работ проводимых в рамках подготовки к мероприятиям учреждения	2	2		
2.2. Систематическое участие в мероприятиях по укреплению материальной базы учреждения, экономии энергоресурсов	2	2		
2.3. Своевременно принятые экстренные меры в случае аварии электрической, отопительной, водопроводной и канализационной системы, системы водоснабжения	1	1		
2.4.Своевременная подача заявок на обеспечение необходимыми для деятельности специалиста расходными материалами и прочим инструментарием	1	1		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность -8</b>				
3.1. Оперативное, конструктивное решение ситуативных проблем	3	3		
3.2. Участие в подготовке и проведении мероприятий по сохранению и укреплению материально-технической базы учреждения	5	5		
<b>4. Достижения -9</b>				
4.1. Наличие положительных отзывов о работе специалиста (в том числе устных)	2	2		
4.2. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные специалистом в отчетном периоде				
-на уровне учреждения	2	2		
- на ином уровне	5	5		
		<b>30</b>		

*\*уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий , машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, помощник воспитателя.*



# 10. Мониторинговая карта результатов деятельности заместителя директора по УВР

Ф.И.О педагога, подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_  
 должность \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	Самооценка	Итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности - 12</b>				
1.1. Качественная подготовка локальных нормативных актов по учебно-воспитательной работе. Своевременное проведение мониторинга актуальности имеющихся актуальных инструкций, планов и локальных нормативных актов по сфере деятельности	2	2		
1.2. Проведение в системе управленческих мероприятий по контролю качества образования (учебно-программная документация, принятие управленческих решений). Отсутствие предписаний в сфере контроля качества образования.	2	2		
1.3. Стабильность состава педагогического коллектива	2	2		
1.4. Качественная и своевременная подготовка отчетности	2	2		
1.5. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	2	2		
1.6. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	2	2		
<b>2. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения -13</b>				
2.1. Организация мероприятий разного уровня, повышающих авторитет и имидж учреждения - региональные, межрегиональные - российские, международные	4 6	4 6		
2.2. Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных, подготовки статистической отчетности по сфере деятельности, работа в программных комплексах	2	2		
2.3. Своевременная подача заявок на обеспечение необходимыми для учебной деятельности расходными материалами и прочим инструментарием.	1	1		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность 13</b>				
3.1. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения	2	2		
3.2. Организация наставничества в учреждении	5	5		
3.3. Привлечение общественных организаций, родителей и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	4	4		
3.4. Участие в подготовке и проведении мероприятий по сохранению и укреплению материально-технической базы учреждения	2	2		
<b>4. Достижения -12</b>				
4.1. Наличие положительных отзывов о работе специалиста (в том числе устных) - От представителей коллектива учреждения - От родителей обучающихся - от иных лиц и организаций	1 2 2	5		
4.2. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные специалистом в отчетном периоде - на уровне учреждения - на ином уровне	2 5	2 5		
		<b>50</b>		

Личная подпись заместителя директора по УВР: \_\_\_\_\_ /расшифровка/ дата:

## 11. Мониторинговая карта результатов деятельности заместителя директора по АХЧ

Ф.И.О работника \_\_\_\_\_ Отчетный период \_\_\_\_\_

Показатели результатов деятельности	Баллы	Максимальный балл	Самооценка	Итоговый балл
<b>1. Позитивные результаты деятельности - 12</b>				
1.1. Качественная подготовка локальных нормативных актов по сфере деятельности. Своевременное проведение мониторинга актуальности имеющихся актуальных инструкций, планов и локальных нормативных актов по сфере деятельности	2	2		
1.2. Проведение в системе управленческих мероприятий по контролю за работой структурного подразделения, принятие управленческих решений. Отсутствие предписаний надзорных органов (по административно-хозяйственной сфере)	2	2		
1.3. Укомплектованность штата технических работников и специалистов	2	2		
1.4. Качественная и своевременная подготовка отчетности, статистической отчетности	2	2		
1.5. Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте технических работников и специалистов	2	2		
1.6. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	2	2		
<b>2. Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения -13</b>				
2.1. Участие в организация мероприятий разного уровня, повышающих авторитет и имидж учреждения - региональные, межрегиональные - российские, международные	4 6	4 6		
2.2. Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных, по сфере деятельности, работа в программных комплексах	2	2		
2.3. Своевременное выполнение заявок на обеспечение сотрудников учреждения необходимыми расходными материалами и прочим инструментарием.	1	1		
<b>3. Инициатива, творчество, общественная активность 13</b>				
3.1. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных комиссий учреждения	2	2		
3.2. Подготовка и проведение мероприятий по сохранению и укреплению материально-технической базы учреждения	5	5		
3.3. Привлечение общественных организаций, родителей и социальных партнеров к участию в мероприятиях и проектах учреждения	4	4		
3.4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное обновление материальной базы учреждения	2	2		
<b>4. Достижения 12</b>				
4.1. Наличие положительных отзывов о работе специалиста (в том числе устных) - От представителей коллектива учреждения - От родителей обучающихся - от иных лиц и организаций	1 2 2	5		
4.2. Награды и поощрения (благодарность, благодарственное письмо, грамота), полученные специалистом в отчетном периоде -на уровне учреждения - на ином уровне	2 5	2 5		
		<b>50</b>		

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**ОГКОУ «Ивановская школа-интернат № 1»**

**Расчетный листок (подробный)**

Мнение Первичной профсоюзной организации учтено Председатель ППО _____ Е.М. Качалова Протокол от № _____	Приложение № _____ к Положению об оплате труда Утверждено приказом № _____ от _____  Директор _____ Е. Ю. Песнина
--	--

<b>Учреждение: ОГКОУ "Ивановская школа-интернат № 1"</b>									
<b>ФИО работника</b>						Подразделение			
<b>К выплате: (сумма)</b>						Должность			
Табельный номер									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"			на детей	имущественных				
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
<b>1. Начислено</b>						<b>2. Удержано</b>			
Оплата по окладу							НДФЛ исчисленный по ставке		
Оплата по окладу по внутреннему совместительству							Профвзносы		
Оплата по среднему заработку							Удержание по Исполнительному листу		
Компенсационные выплаты									
Компенсационные выплаты по внутреннему совместительству									
Компенсационная выплата за классное руководство									
Компенсационная выплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника (замещение)									
Компенсационная выплата за работу в ночное время									
Компенсационная выплата за работу в									

праздничные и выходные дни										
Компенсационная выплата за совмещение										
Стимулирующие выплаты										
Стимулирующие выплаты по внутреннему совместительству										
Стимулирующие выплаты за звание										
Премияльные выплаты										
Оплата больничных листов за счет работодателя										
Оплата больничных листов										
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет										
Пособие по уходу за ребенком до 3 лет										
Оплата отпуска очередного										
Оплата отпуска учебного										
Компенсация за неиспользованный отпуск										
Доплата до МРОТ										
Денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы										
Всего начислено							Всего удержано			
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>							<b>4. Выплачено</b>			
							Перечислено в банк за первую половину месяца (аванс)			
Всего натуральных доходов							Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца			