

**Приложение № 4**  
к коллективному договору  
ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат»

ПРИНЯТО  
на общем собрании трудового коллектива  
ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат»  
от 27.03.2024г. протокол № 1/2024

УТВЕРЖДЕНО  
Пр. от 19.04.2024 г. № 37 – осн./деят.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ  
ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ «ЛЕСОБИРЖСКАЯ ШКОЛА- ИНТЕРНАТ, РЕАЛИЗУЮЩАЯ  
АДАПТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ»**

г. Кингисепп  
2024 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ .....	3
III. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ).....	4
IV. ТРЕБОВАНИЯ К КПЭ, ПРИМЕНЯЕМЫМ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ. ....	5
V. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКА.....	6
VI. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ. ....	8
VII. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ПРЕМИЙ). ....	9
VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	10

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа- интернат» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Постановлением Правительства ЛО «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» от 30.04.2020 №262 (с изменениями и дополнениями)

1.2. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа-интернат» (далее по тексту образовательная организация), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива и вводится в действие приказом директора образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от качества выполняемой работы, за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премирование за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ.
- усиление социально- экономической защиты работников

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования — это поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников образовательной организации. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. В целях повышения качества деятельности работников образовательной организации, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются ГРБС.

2.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 2.1. настоящего Положения, не допускаются.

### **III. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ)**

3.1. Выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки) осуществляются по итогам работы за месяц, квартал, четверти, полугодия, учебного и календарного годов.

3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев (см Приложение).

3.3 Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут устанавливаться на определенный период и (или) единовременно.

3.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора образовательной организации. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.5. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией образовательной организации и перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.6. Состав Комиссии определяется образовательной организацией самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместители директора;
- председатель трудового коллектива;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (самоанализа деятельности)

в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление постоянных выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.9. Совокупность критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

3.10. Перечень критериев оценки деятельности работников учреждения определен с учетом общих рекомендаций по формированию перечня критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

3.11. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти критериев оценки деятельности.

#### **IV. ТРЕБОВАНИЯ К КПЭ, ПРИМЕНЯЕМЫМ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ.**

**КПЭ** – критерий и показатель эффективности.

а) **объективность** - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;

б) **управляемость** - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) **прозрачность** - КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

г) **отсутствие негативных внешних эффектов** - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности работника;

д) **экономичность** - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

е) КПЭ

## **V. ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКА.**

Устанавливается для работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

5.1. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяются, он может одним из следующих способов на усмотрение администрации: либо

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с нагрузкой работника

в процентном отношении к сумме оклад заработной платы работника в соответствии с нагрузкой работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни.

5.2. Для каждого критерия оценки деятельности, применяемого для определения размера премиальных выплат по итогам работы, установлена:

- максимальная сумма баллов по критерию оценки деятельности равна базовый размер  $\times 10$ ;
- порядок определения критерия оценки деятельности (Приложения 1);
- условия, при которых размер премиальных выплат в случае недостижения планового значения критерия оценки деятельности будет сокращен (Приложение 1).
- условия, при которых размер премиальных выплат в случае превышения планового значения критерия оценки деятельности, будет увеличен (Приложение 1).

5.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. В случае установления постоянной стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Постоянная стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) в процентах к окладу заработной платы работника (максимально на 1 ставку).

5.5. Размер и перечень постоянной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения по Приложению 2.

5.6. Оценка фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, постоянных стимулирующих надбавок, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива. В случае не надлежащего исполнения обязанностей постоянные стимулирующие выплаты могут быть уменьшены в соответствии с плановыми значениями критериев оценки деятельности

Результаты оценки фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждения.

5.7. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.9. Суммарный объем премиальных выплат по итогам работы, постоянной стимулирующей надбавки, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.10. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

- в размере 10000 рублей (45,50,55, 60, 65, 70, 75,80 лет).

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

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

5.11. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.12. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу в соответствии с нагрузкой.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

5.13. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом учреждения.

5.14. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.15. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

## **VI. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ.**

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

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

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6.4. Материальная помощь может оказываться в случае:

-рождения ребенка;

-смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на

основании свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

-утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, отдела внутренних дел, службы МЧС и др.)

-тяжелого заболевания, затраты на лечение (при предъявлении справок-счетов о затратах), которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета.

6.5. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось учреждение, или бывшего работника, уволившегося из учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь выплачивается его семье в лице супруга, либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, одного из родителей, либо, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников.

6.6. По представлению заместителей директора учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику, в случае его тяжелого материального положения.

6.7. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

## **VII. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ПРЕМИЙ).**

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава образовательной организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- систематическое невыполнение приказов и распоряжений администрации;
- хищение имущества образовательной организации;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного объема от базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

8.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются.

**Приложение № 1**  
к Положению о порядке установления выплат  
стимулирующего характера, премий работникам  
ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа- интернат»

**КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности и результативности работников ГБОУ ЛО**  
**«Лесобиржская школа-интернат»**

№	Целевые показатели	Критерии оценки	Структурное подразделение	Значение критерия (1 балл-500р)
1.	<b>Доступность качественного образования и воспитания</b>	1.Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: 2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов: 3. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям: 4. Общее количество проведенных конкурсов различного уровня. 5. Своевременная и достоверная подача информации по распоряжению директора.	Зам. директора по УР, ВР, спец по безопасности	<b>Шкала оценивания:</b> Выполнено с позитивной динамикой + 3 балла (базовый) или (2% базовый) Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или (1%(базовый) Не выполнены 0 баллов или % Примечание: 1. За нарушение трудовой дисциплины и несвоевременное предоставления отчетной документации, поручений директора школы снимается по 5 баллов за каждое нарушение. 2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится
2.	<b>Инновационная и методическая деятельность</b>	1. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии. 2. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся 3. Количество педагогов, принявших участие в различных конкурсах, в сравнении с прошлым	Зам. директора по УР, ВР, спец по безопасности	См. примечание к критерию 1.

		<p>учебным годом:</p> <p>4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.</p> <p>5. План мониторинга образовательного процесса выполнен: -не менее чем на 70% -на 100%</p> <p>6. План внутришкольного контроля выполнен: -не менее, чем на 70% -на 100%</p> <p>7. План воспитательной работы выполнен: -не менее, чем на 70% -на 100%</p> <p>8. Наличие нововведений в учреждении, сопровождаемых заместителем.</p> <p>9. Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя в прошлом учебном году</p> <p>10. Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования</p> <p>11. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом:</p> <p>12. Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения</p>		
--	--	--	--	--

		<p>и т.п. для внутреннего использования</p> <p>13. Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительным причинам.</p> <p>14. Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОВД и отсутствие правонарушений, совершенных учащимися</p> <p>15. Отсутствие травматизма детей во время пребывания в школе</p> <p>16. Наличие призеров конкурсов, соревнований -на федеральном уровне -на региональном уровне</p> <p>17. Организация летней оздоровительной работы на базе образовательного учреждения</p> <p>18. Отсутствие воспитанников, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>Организация досуговой деятельности воспитанников</p>		
3.	<b>Результативность педагогической и дополнительной работы учителей-предметников</b>	<p>1. Качество перспективно-тематического планирования</p> <p>2. Качество рабочих программ.</p> <p>3. Качество проведения учебных уроков (занятий) (по результатам контроля). При наличии одного неудовлетворительного урока (занятия).</p> <p>4. Эффективность учебно-воспитательной работы (на основании к.р., срезов, оценок за четверть).</p> <p>5. Методическая обеспеченность преподавания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• применение раздаточного материала и наглядности;</li> <li>• ИКТ, стимулирующие формирование знаний, умений и навыков обучающихся.</li> </ul>	Учителя	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с позитивной динамикой+3 балла (базовый) или (2%(базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом +1 балл или (1%(базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или 0 %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил</p>

		<p>Состояние учебного кабинета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведется постоянная работа по совершенствованию учебной базы, улучшению эстетичного вида кабинета. Соблюдаются гигиенические нормы и требования по охране труда и тб;</li> <li>• ведется эпизодическая работа по совершенствованию учебной базы, сохранению эстетичного вида кабинета. Соблюдаются гигиенические нормы и требования по охране труда и тб;</li> <li>• сохранение учебно-материальной базы, эстетичного вида кабинета, незначительные нарушения санитарно-гигиенических норм.</li> </ul> <p>6. Благоустройство кабинета (ремонт, оформление)</p> <p>7. Уровень сотрудничества с родителями при организации воспитательной работы с классом или по предмету:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• активное постоянное сотрудничество с родителями в соответствии с поставленными целями;</li> <li>• целенаправленная периодическая работа с родителями;</li> <li>• разовая для достижения ближайших целей.</li> </ul> <p>8. Работа в классах-комплектах.</p>		<p>внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!</p>
--	--	---	--	--

		<p>9. Эффективная работа с сиротами.</p> <p>10. Состояние дисциплины и уровня воспитанности учащихся (умение педагога гасить конфликты на уроках (занятиях) и создавать положительный психологический комфорт).</p> <p>11. Дежурство педагога по школе.</p> <p>12. Ведение учетно-отчетной документации (кл. журналы, отчеты).</p> <p>13. Участие в методической работе (педсоветы, заседания МО, открытые уроки и др). За некачественное выступление или некачественный открытый урок % не начисляются.</p> <p>14. Соблюдение морально-психологических норм в коллективе.</p> <p>15. Наличие и пополнение портфолио.</p> <p>16. Отсутствие травм на уроках и во внеурочной деятельности</p> <p>17. Применение здоровьесберегающих технологий на уроках.</p> <p>18. Дифференцированность домашних заданий.</p> <p>19. Посещаемость учащихся и наполняемость классов.</p> <p>20. Результаты выпускных экзаменов.</p> <p>21. Подготовка посадочного материала.</p> <p>22. Летняя работа на участке.</p> <p>23. Реализация овощей с пришкольного участка.</p> <p>24. Ведение школьной документации (протоколы собраний, педсоветов, МО)</p> <p>25. Вредные условия на практике.</p> <p>26. Работа со спонсорами</p>		
--	--	--	--	--

		<p>27. Общественная работа</p> <p>28. Диагностика учащихся</p> <p>29. Внеклассная деятельность по предмету</p> <p>30. Проектная деятельность</p> <p>31. Сохранение морально-психологического климата в коллективе</p>		
4.	<b>Позитивные результаты деятельности воспитателя.</b>	<p>1. Наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство.</p> <p>2. Использование нестандартных форм проведения занятий.</p> <p>3. Степень удовлетворенности учителя предметника качеством выполнения домашней работы.</p> <p>4. Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий.</p> <p>5. Наличие портфолио воспитателя.</p> <p>6. Использование современных педагогических технологий. Использование ИКТ в работе.</p> <p>7. Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся.</p> <p>8. Отсутствие побегов, положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка воспитанниками.</p> <p>9. Применение здоровьесберегающих технологий во второй половине дня.</p> <p>10. Коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, конкурсах творческих работ.</p>	Воспитатели	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с позитивной динамикой+3 балла (базовый) или 2%(базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл(базовый) или 1 % (базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или 0%</p> <p>Сотрудникам, набравшим менее 25 баллов, не начисляются выплаты стимулирующего характера.</p>

		<p>11. Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, кинотеатра.</p> <p>12. Зафиксированное участие воспитанников (бесплатное) в жизни местного социума, волонтерство.</p> <p>13. Формирование нравственных качеств, культуры поведения.</p> <p>14. Исполнительская и личная дисциплина.</p> <p>15. Работа с разновозрастными детьми в группе.</p>		
5.	<b>Результативность работы тьюторов</b>	<p>1. Реализация индивидуальных образовательных траекторий, индивидуальных учебных планов обучающихся</p> <p>2. Вовлеченность обучающихся в различные виды внеурочной деятельности</p> <p>3. Осуществление тьюторской поддержки обучающихся с разными образовательными потребностями</p> <p>4. Взаимодействие с участниками образовательного процесса: - консультирование и просвещение родителей; - участие в заседаниях ПМПК; - участие в проведении комплексной диагностики; - участие в разработке индивидуального учебного плана; - участие в разработке адаптированной образовательной программы</p> <p>5. Результаты освоения обучающимися индивидуальных учебных планов, адаптированных основных общеобразовательных программ, разработанных</p>	Тьюторы	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с позитивной динамикой + 3 балла(базовый) или 2% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом +1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или 0 %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период</p>

		<p>тьютором</p> <p>6. Участие и достижения, обучающихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, конференциях, выставках, турнирах, слетах, фестивалях и др</p> <p>7. Эффективное применение современных педагогических технологий в практической деятельности</p> <p>8. Участие в работе методических объединений, в том числе творческих (проблемных) групп</p> <p>9. Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых уроков (занятий, мероприятий), мастер-классов, публикаций и пр</p>		оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!
6.	<b>Результативность работы специалистов</b>	<p>1. Увеличение количества обучающихся охваченных логопедической и психологической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки)</p> <p>2. Эффективное взаимодействие с учителями и специалистами ОО, обеспечивающее индивидуальный подход к детям</p> <p>3. Взаимодействие с родителями (уровень коммуникативной культуры при общении с учениками и родителями)</p> <p>4. Участие в общих мероприятиях школы</p> <p>5. Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах - конкурсах, выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях</p> <p>6. Выведение образовательного процесса</p>	Педагогипсихологи, логопеды	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с положительной динамикой + 3 балла(базовый) или 2% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом +1 балл(базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5</p>

		<p>на более высокий уровень, расширение областей повышения квалификации по смежным областям</p> <p>7. Использование разнообразные методы и приёмы в том числе ИКТ Созданы дидактические игры и другие пособия для коррекционной работы</p> <p>8. Выполнение дополнительной нагрузки</p> <p>9. Наличие личной страницы в интернете, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц</p>		<p>баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!</p>
7.	<b>Результативность работы педагогов дополнительного образования</b>	<p>1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>2. Сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше</p> <p>3. Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше</p> <p>4. Доля секций, кружков спортивного направления в общем количестве кружков в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>5. Доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем</p>	<p>Руководители кружков, секций.</p> <p>Советник руководителя по воспитанию.</p>	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с положительной динамикой+3 балла(базовый) или 2% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом +1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности</p>

		<p>количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>6. Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)</p> <p>7. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников): -муниципальные -региональные</p> <p>8. Охват обучающихся (воспитанников) мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше</p>		<p>деятельности педагогического работника не производится!</p>
8	<p><b>Организация учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала</b></p>	<p>1. Осуществление систематического контроля за качеством работы МОП. - работу МОП по благоустройству, озеленению и уборке территории. - работу водителей;</p> <p>2. Проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещённости, наличия радиации в помещениях учреждения.</p> <p>3. Инвентарный учёт имущества школы, участвует в инвентаризации имущества, своевременно составляет отчётность и</p>	<p>Заместитель директора по АХР</p>	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с динамикой + 3 балла (базовый) или 2% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или %</p> <p>Примечание: 1. За нарушение трудовой дисциплины и несвоевременное предоставления отчетной документации, поручений директора школы</p>

		ведёт документацию по закреплённому участку работы.  4. Совместно со специалистом по безопасности соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения		снимается по 5 баллов за каждое нарушение.  2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится
9.	<b>Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации</b>	1. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения на очередной год, 100 %-ое исполнение утвержденного бюджета учреждения по бюджетным средствам. 2. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам. 3. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги 4. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей. 5. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии. 6. Своевременность составления и сдачи требуемых отчетов, финансовой документации. 7. Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения, включая авансы. 8. Оформление расчетных листков работников. 9. Своевременность выхода на аукцион, реализации отпущенных средств по различным статьям.	Бухгалтерия,	<b>Шкала оценивания:</b>  Выполнено с позитивной динамикой +3 балла (базовый) или 2% (базовый)  Выполнено в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)  Не выполнены – 0 баллов или %  Примечание: 1. За нарушение трудовой дисциплины и несвоевременное предоставления отчетной документации, поручений директора школы снимается по 5 баллов за каждое нарушение. 2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится

10.	<b>Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений</b>	<p>1. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.</p> <p>2. Отсутствие ошибок при составлении писем и др.</p> <p>3. Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря.</p> <p>4. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.</p>	Специалист по кадрам	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Отсутствуют + 3 балла(базовый) или 3%(базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечание:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины и несвоевременное предоставления отчетной документации, поручений директора школы снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится</p>
11.	<b>Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)</b>	<p>1. Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>2. Оформление тематических выставок.</p> <p>3. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше.</p> <p>4. Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской</p>	Педагог - библиотекарь	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Выполнено с позитивной динамикой + 3 балла или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл(базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p>

		<p>активности, в сравнении с предыдущим годом:  -на том же уровне  -выше</p> <p>5. Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.</p> <p>6. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше</p> <p>7. Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше</p> <p>8.Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше.</p> <p>9. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде</p> <p>10.Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше</p> <p>11.Отсутствие жалоб на культуру обслуживания</p> <p>12.Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом):  -на том же уровне  -выше</p> <p>13.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда</p>		<p>1. За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!</p>
--	--	---	--	---

		<p>14. Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже</p> <p>15. Сохранение морально-психологического климата в коллективе</p>		
12.	<b>Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания.</b>	<p>1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.</p> <p>2. Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи</p> <p>3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода</p> <p>4. Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд</p> <p>5. Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи</p> <p>6. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений</p> <p>7. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания</p> <p>8. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра</p> <p>9. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования</p> <p>10. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>11. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок</p>	Кухонные работники	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Отсутствуют замечания с выполнением на отлично + 3 балла(базовый) или 3%(базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится</p>
13.	<b>Высокая организация учета по</b>	1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря,	Кладовщик, кастелянша	<b>Шкала оценивания:</b>

	<b>сохранности материальных ценностей</b>	<p>обмундирования и др.</p> <p>2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений</p> <p>3. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания</p> <p>4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>5. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.</p> <p>6. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению</p> <p>7. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра</p> <p>8. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря</p>		<p>Отсутствуют замечания с выполнением на отлично + 3 балла (базовый) или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится</p>
14.	<b>Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)</b>	<p>1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу машиниста по стирке белья.</p> <p>3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки</p> <p>4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>5. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению</p> <p>6. Отсутствие замечаний на нарушение сроков</p>	Машинист по стирке белья	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Отсутствуют замечания с выполнением на отлично + 3 балла(базовый) или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой</p>

		прохождения персоналом медицинского осмотра 7. Применение дезинфицирующих средств		дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.  2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится
15.	<b>Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения</b>	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений 2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика, уборщика 3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки 4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности 5. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды 6. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра 7. Применение дезинфицирующих средств при уборке 8. Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	Гардеробщик, уборщики помещений	<b>Шкала оценивания:</b>  Отсутствуют замечания с выполнением на отлично+3 балла (базовый) или 3% (базовый)  Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)  Не выполнены – 0 баллов или %  Примечания: 1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение. 2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится
16.	<b>Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.</b>	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя 2. Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	Водители	<b>Шкала оценивания:</b>  Отсутствуют замечания с выполнением на отлично + 3

		<p>3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>4. Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке</p> <p>5. Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов</p> <p>6. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности</p> <p>7. Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля</p>		<p>балла (базовый) или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится</p>
17.	<b>Высокая организация уборки территории учреждения.</b>	<p>1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника, слесаря- ремонтника</p> <p>3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной работы</p> <p>4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>5. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке</p> <p>6. Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком</p> <p>7. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии</p>	Дворники, слесарь-ремонтник	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Отсутствуют замечания с выполнением на отлично + 3 балла (базовый) или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены – 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p>

				2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится
18.	<b>Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций</b>	<p>1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей</p> <p>3. Отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя</p> <p>4. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра</p> <p>5. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>6. Отсутствие случаев травм воспитанников во время работы помощника воспитателя.</p> <p>7. Сохранение морально-психологического климата в коллективе</p>	Младшие воспитатели	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Отсутствуют + 3 балла (базовый) или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл (базовый) или 1% (базовый)</p> <p>Не выполнены 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится</p>
19.	<b>Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной</b>	<p>1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников котельной</p> <p>3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>4. Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды</p> <p>5. Отсутствие случаев</p>	Кочегары	<p><b>Шкала оценивания:</b></p> <p>Отсутствуют + 3 балла(базовый) или 3% (базовый)</p> <p>Выполнены в соответствии с планом + 1 балл(базовый) или 1%(базовый)</p>

		<p>остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергосистем по вине кочегаров.</p> <p>6. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности</p>		<p>Не выполнены 0 баллов или %</p> <p>Примечания:</p> <p>1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение.</p> <p>2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности работника не производится</p>
--	--	---	--	--

## Приложение № 2

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий работникам ГБОУ ЛО «Лесобиржская школа- интернат»

№	Функции	Размер
1.	Ответственный за уход за животными в живом уголке	30% (от всей нагрузки)
2.	Работа в классе-комплекте	20% (от нагрузки)
3.	ПМПК	Руководитель-15%, члены-5%
4.	Ведение школьного сайта	Администратор- 25%, редактор-20%
5.	Организация семейного обучения	20% (от нагрузки)
6.	Индивидуальное обучение на дому (исходя от дальности проживания обучающегося и сложности дефекта)	До 20% (от нагрузки)
7.	Руководитель МО	15% (ДО)
8.	Ведение образовательных отчетов ФИС ФРДО, Навигатор, электронная школа и т.п.	до 25% (ДО)
9.	Ведение бухгалтерского сайт bus.gov.ru	30% (ДО)
10.	За функции старшей медсестры	30% (ДО)
11.	За работу в горячем цехе (повара, кочегары)	30% (от нагрузки)
12.	За работу с обеззараживающими, хлорсодержащими средствами (уборщицы, кухонные рабочие, машинист по стирке)	30% (от нагрузки)
13.	За особые условия труда (заместитель директора, водитель, тьютор, слесарь-ремонтник, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер- программист, специалист по ОТ и безопасности, экономист, кладовщик, кастелянша, помощник воспитателя, дворник, садовник, ассистент)	До 100% (ДО)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 359040073915316482112313993369613528402878580841

Владелец Пименова Инна Юрьевна

Действителен с 27.02.2024 по 26.02.2025