

Министерство образования и науки Пермского края
Государственное краевое бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКБОУ «Школа- интернат
для детей с нарушением слуха и речи»
документов Ю.И. Цыбин
«28» августа 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КРАЕВОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ
ДЛЯ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА И РЕЧИ»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель совета учреждения
М.Н. Вакина
«28» августа 2017г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
Н.Н. Лазерко
«28» августа 2017г.

Пермь, 2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников государственного краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291-ПК "Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края",

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих",

- Положением «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений Пермского края в сфере образования» (постановление Правительства Пермского края от 01.04.2014 №214-п).

1.2. Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (ФОТ), структуру заработной платы работников ГКБОУ «Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи» (далее – Учреждения), порядок установления должностных окладов на основе отнесения занимаемых работниками должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, порядок установления размера базовой стоимости педагогической услуги (ученико/час), виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.4. Порядок и условия оплаты труда рабочих (работников рабочих специальностей) Учреждения устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Пермского края, если оплата труда по данным должностям не урегулирована настоящим Положением.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2. Общий порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

Основные условия (особенности) оплаты труда работников:

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады), либо базовую (постоянную) часть заработной платы (для педагогических работников, непосредственно ведущих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом),

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда педагогических работников, непосредственно ведущих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом, осуществляется на основе расчёта стоимости базовой педагогической услуги («ученико/час»), комплектования классов (групп) и утверждённой тарификации Учреждения на учебный год.

2.3. Оплата труда работников, не относящихся к педагогическим работникам, непосредственно ведущим образовательную деятельность в соответствии с учебным планом (п.2.2.), осуществляется на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя (*Приложение №1*).

Выплаты компенсационного характера:

2.4. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством и настоящим Положением, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.4.1. выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии установленных в ходе аттестации рабочих мест оснований для таких выплат);

2.4.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (действующий районный коэффициент);

2.4.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- совмещении профессий (должностей),
- сверхурочной работе,
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

2.4.4. выплаты (доплаты) за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей и не включённых в условия трудового договора с работником Учреждения. Условия, размеры и порядок

осуществления данных компенсационных выплат устанавливаются в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения (Совет, Управляющий Совет) и оформляются приказом руководителя на соответствующий календарный период (учебный год, календарный год, полугодие, квартал, месяц), на время замещения отсутствующего работника, на время имеющейся производственной необходимости.

2.4.5. иные выплаты компенсационного характера.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу, базовой части оплаты труда работника, базовому окладу педагога), если иное не предусмотрено законодательством.

2.6. Перечень, размер и условия назначения компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением (*Приложение №2*).

2.7. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.8. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работникам, занятым в Учреждении по совместительству либо на условиях неполного рабочего времени, выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в размере, определяемом соглашением администрации Учреждения с соответствующим работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей предусматриваемая соглашением с работником Учреждения, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной или совмещаемой профессии (должности), к базовому окладу педагога или разницы в окладах.

Дополнительное соглашение или доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается в размере 100% от его нагрузки.

Размеры компенсационных выплат, предусмотренных *Приложением №2* настоящего Положения, устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании представления непосредственного руководителя соответствующего работника, на котором имеется письменное согласие указанного работника с предлагаемым к установлению размером компенсационных выплат (журнал замещений).

Приказы руководителя Учреждения о начислении доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников, когда указанные обязанности выполнялись в режиме гибкого рабочего времени, издаются по итогам календарного месяца.

Доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размере, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся работникам Учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, если иное не предусмотрено федеральными и региональными законами.

2.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

2.10. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

Выплаты стимулирующего характера

2.11. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.11.1. регулярные премиальные выплаты за результаты личного труда в определённом календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год, и др.),

2.11.2. разовые премиальные выплаты по результатам личного труда (подготовка к учебному году, подготовка и проведение отопительного сезона, организация проведения итоговой аттестации, учебно-производственной практики и др.),

2.11.3. премиальные выплаты за достижения обучающимися, воспитанниками выдающихся результатов (победы и призовые места на олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах художественной самодеятельности и др.) на уровне, не ниже регионального,

2.11.4. премиальные выплаты по результатам работы коллектива (Учреждения в целом, структурного подразделения, службы, рабочей группы и др.): выполнение государственного задания, итоги учебного года (полугодия), выполнение качественных показателей, определённых учредителем, и др.,

2.11.5. премиальные выплаты за выполнение особых поручений, отдельных работ,

2.11.6. премиальные выплаты за разработку, внедрение, реализацию проектов,

2.11.7. премиальные выплаты за участие в достижении стратегических целей Учреждения,

2.11.8. премиальные выплаты к праздничным датам, юбилеям, торжествам.

2.11.9. регулярные премиальные (стимулирующие) выплаты за интенсивность труда (количество обучающихся, воспитанников) в определенном календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год, учебная четверть, учебное полугодие и др).

2.11.10. Выплату за первую категорию со дня присвоения педагогическому работнику надбавка в размере 22,6 % от базового оклада педагога, за фактически отработанное время отнести к выплатам стимулирующего характера.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работника, базовой части оплаты труда педагогического работника, среднему размеру оплаты труда основанного персонала, базовому окладу педагога.

2.13. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.14. Перечень стимулирующих выплат регулярного характера по результатам личного труда (п.2.11.1.), порядок, размеры и условия их назначения, показатели (критерии оценки), на основании которых осуществляется учёт результатов, позволяющих оценить результат труда работника и (или) личный вклад работника в результат работы Учреждения (отделения, структурного подразделения, службы, рабочей группы и пр.). устанавливаются **Приложением №3** к настоящему Положению.

2.15. Выплаты стимулирующего характера являются мерой поощрения за результат личного труда и (или) результат работы коллектива, не являются гарантированными и не входят в постоянную часть оплаты труда работника;

2.16. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премиальные (стимулирующие) выплаты по результатам личного труда (п.2.11.1.) и по результатам работы коллектива (п.2.11.4.) во время действия дисциплинарного взыскания не выплачиваются;

2.17. Оценка эффективности труда и назначение стимулирующих выплат работникам производится в соответствии с действующим в учреждении положением о комиссии по оценке эффективности результатов труда работников, на основании соответствующих протоколов и приказов

2.18. Стимулирующие выплаты (премии) в соответствии с п.2.11.2. – 2.11.8. устанавливаются работникам на основании ходатайств руководителей отделений (служб, структурных подразделений), свидетельств о достигнутых результатах (призы, грамоты и др.), по решению руководителя Учреждения и оформляются соответствующим приказом. Фактический размер данных

стимулирующих выплат (премий) определяется руководителем Учреждения в зависимости от значимости достигнутого результата и личного вклада работников в достижение данного результата. Стимулирующие выплаты (премии) в соответствии с п.2.11.2. – 2.11.8. выплачиваются из средств стимулирующей части ФОТ, оставшихся после распределения на стимулирующие выплаты регулярного характера работников отделений (служб, структурных подразделений), средств приносящей доход деятельности и имеющейся экономии ФОТ.

2.19. Размер стимулирующей части ФОТ может быть изменён в зависимости от:

- внешних финансовых условий (изменение норматива стоимости предоставления услуг по выполнению государственного задания, изменение объёма государственного задания, секвестр бюджетных средств и пр.),
- внутренних финансовых условий (изменение количества обучающихся/воспитанников, изменение размера ФОТ в связи с вынужденным перераспределением средств на иные обязательные расходы Учреждения).

Данные изменения производятся руководителем учреждения с учётом мнения представительных органов работников (Совет, профком).

3. Оплата труда основного персонала

3.1. **Основной персонал** – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом Учреждения целей деятельности Учреждения. Основной персонал Учреждения включает в себя:

3.1.1. ***педагогических работников*** – работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678;

3.1.2. ***прочих основных работников*** – работников, не осуществляющих образовательную деятельность, но непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определённых уставом Учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с ***Приложением №4*** к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата ***педагогическим работникам*** Учреждения рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведётся преподавание. Если работник преподаёт несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

3.3. Заработная плата ***педагогических работников*** Учреждения при условии

ведения педагогической деятельности по общеобразовательным программам в классах (группах), скомплектованных с нормативной наполняемостью до 25 человек, рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПп} = \mathbf{Стп} \times \mathbf{N} \times \mathbf{Бп} \times (\mathbf{1} + \mathbf{Ксл}) + \mathbf{Н} + \mathbf{Кк} + \mathbf{Кстим},$$

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической работы/услуги (стоимость ученико/часа). **Стп** включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012 года;

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе (классе);

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается Учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Стп x N x Бп x (1 + Ксл) – базовая часть оплаты труда;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

ФОТд

$$\mathbf{Стп} = \frac{\mathbf{ФОТд}}{(\mathbf{Пбу1} \times \mathbf{Ту1} + \mathbf{Пбу2} \times \mathbf{Ту2} + \dots + \mathbf{Пбуi} \times \mathbf{Туi})},$$

где:

ФОТд - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

Пбу1 - численность получателей государственной услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе (классе);

Пбуi - численность получателей государственной услуги в i-й группе (классе);

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Туi - годовое количество часов по учебному плану в i-й группе (классе) в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Стп рассчитывается Учреждением самостоятельно в зависимости от размера фонда оплаты труда (ФОТ), доли ФОТ на *педагогических работников*, количества учеников, количества и состава классов (групп) и количества часов по учебному плану. Размер **Стп**, применяемы для расчёта

заработной платы педагогических работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

Учебный план разрабатывается Учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3.4. Заработная плата **педагогических работников** Учреждения при условии ведения педагогической работы по адаптивным образовательным программам в классах (группах), скомплектованных из детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и (или) при индивидуальном обучении (в том числе на дому) рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПи} = ((\text{Стп} \times \text{Бп} \times \text{N} \times \text{Усн}) \times (1 + \text{Ксл})) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

где:

ЗПи - заработная плата педагогического работника. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп – тарифная ставка педагогической работы/услуги (стоимость ученико/часа, воспитаннико/часа). **Стп** включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012 года.

Стп для педагогических работников Учреждения рассчитывается в соответствии с количеством педагогической нагрузки на ставку педагогической работы/услуги:

- 18 часов в неделю для учителей,
- 20 часов в неделю для учителей-дефектологов,
- 25 часов в неделю для воспитателей (дошкольное отделение).

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

N – списочное количество обучающихся (воспитанников) в каждом классе (группе);

Усн - условный коэффициент, учитывающий соответствие списочной и нормативной наполняемости класса (группы). **Усн** рассчитывается по формуле:

$$\text{Усн} = 25/\text{NN}, \text{ где:}$$

NN – расчётная нормативная наполняемость класса (группы) детей с ОВЗ. Показатели расчётной нормативной наполняемости в зависимости от вида (программы) обучения (воспитания) устанавливаются Учреждением самостоятельно и могут изменяться, не превышая при этом предельной нормативной наполняемости классов/групп для детей с ОВЗ в соответствии с действующим законодательством (**Приложение №5**).

В случае неполной (менее **NN**) укомплектованности классов (групп) по итогам комплектования и утверждённой тарификации в целях защиты интересов педагогов, работающих с данными классами (группами), применяется компенсирующий коэффициент наполняемости **Нк**, который высчитывается по формуле:

$$\text{Нк} = \text{NN} - \text{N}$$

В этом случае за величину списочной наполняемости класса (группы) – N принимается сумма $Nф + Nк$:

$N = Nф + Nк$, где:

$Nф$ – фактическое (по итогам комплектования) количество учащихся (воспитанников) в классе (группе).

$Kсл$ – повышающий коэффициент сложности по предмету устанавливается Учреждением самостоятельно по каждому предмету; (*Приложение №6*);

$(Стп \times Бп \times N \times Усн) \times (1 + Kсл)$ – базовая часть оплаты труда

N – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

$Kк$ - выплаты компенсационного характера;

$Kстим$ - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата **педагогических работников** Учреждения, не ведущих непосредственно преподавательскую работу (воспитатели учебных отделений) рассчитывается по формуле:

$ЗПв = \text{Оклад} \times Kн + N + Kк + Kстим$, где:

$ЗПв$ - заработная плата воспитателя;

Оклад – должностной оклад;

$Kн$ – коэффициент нагрузки;

$\text{Оклад} \times Kн$ – базовая часть оплаты труда;

N – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014г. №308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «Об образовании в Пермском крае»);

$Kк$ - выплаты компенсационного характера;

$Kстим$ - выплаты стимулирующего характера.

Коэффициент нагрузки зависит от количества часов педагогической работы (нагрузки) в соответствии с утверждённым приказом по Учреждению тарификацией на определённый период (учебный год), количества детей в группах в соответствии с утверждённым приказом по Учреждению комплектованием классов/групп на определённый период (учебный год) и стоимости тарифной ставки педагогической работы/услуги (условной расчётной единицы «воспитанник/часа»). $Kн$ для каждого работника (воспитателя учебного отделения) рассчитывается по формуле:

$Стпв \times N \times Бп$

$Kн = \frac{\text{-----}}{\text{Оклад}}$,

Оклад

где:

$Стпв$ – тарифная ставка педагогической работы/услуги (стоимость «воспитанник/часа»), включающая ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012 года;

N – списочное (утверждённое комплектованием) количество воспитанников в группе (кроме выходных дней), на которой работает данный

работник,

Бп - количество часов по плану в месяц в каждой группе,

Оклад – должностной оклад воспитателя.

Коэффициент нагрузки (**Кн**) для каждого воспитателя учебных отделений утверждается приказом руководителя Учреждения на определённый календарный период (учебное полугодие).

Стпв рассчитывается по формуле:

$$\text{Стпв} = \frac{\text{ФОТв}}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Пбу2} \times \text{Ту2} + \dots + \text{Пбуi} \times \text{Туi})},$$

где:

ФОТв - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, не ведущих непосредственно преподавательскую работу (воспитатели учебных отделений);

Пбу1 - численность получателей государственной услуги в 1-й группе (классе);

Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе (классе);

Пбуi - численность получателей государственной услуги в i-й группе (классе);

Ту1 - необходимо количество часов педагогической нагрузки в 1-й группе в соответствии с утвержденной тарификацией;

Ту2 - необходимо количество часов педагогической нагрузки в 2-й группе в соответствии с утвержденной тарификацией;

Туi - необходимо количество часов педагогической нагрузки в i-й группе в соответствии с утвержденной тарификацией.

Стпв рассчитывается Учреждением самостоятельно в зависимости от размера фонда оплаты труда (ФОТ), доли ФОТ на воспитателей, количества воспитанников, количества и состава групп по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего календарного года.

При расчёте заработной платы воспитателей в выходные дни применяется среднестатистический показатель присутствия детей. Данные подаются на 01 сентября по данным 2 полугодия прошлого учебного года, на 01 января по данным 1 полугодия текущего учебного года. По ходатайству может производиться корректировка при необходимости»;

При расчёте заработной платы воспитателей, работающих в ночное время и воспитателей, работающих с детьми, имеющими сложную структуру дефекта в сочетании с глубокой умственной отсталостью и нуждающихся в дополнительном гигиеническом уходе применяется формула для прочих основных работников Учреждения.

3.6. Заработная плата **прочих основных работников** рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим},$$

где:

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.7. Производить учителям, учителям -дефектологам компенсационные и стимулирующие выплаты в процентном отношении **к базовому окладу педагога 6905,0 руб.**, установленного четвертым квалификационным уровнем в Приложении № 1 к Положению о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 года № 214-п.

4. Оплата труда руководителя

учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Кк + Кстим,

где:

ЗПрук - заработная плата руководителя Учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя Учреждения к средней заработной плате работников основного персонала учреждения определяется учредителем.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для установления размера должностного оклада руководителя Учреждения применяется порядок исчисления размера средней заработной платы, установленный статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

4.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяется следующим образом:

ЗПзам = Оклад + Н + Кк + Кстим,

где:

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения. Фактические размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливает руководитель Учреждения с учётом сложности, объёма и степени ответственности выполняемой работы;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера.

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Размер средней заработной платы заместителей руководителя, непосредственно организующих образовательный процесс, не может превышать 80-90% от среднего размера заработной платы руководителя Учреждения.

Размер заработной платы заместителей руководителя, не принимающих непосредственное участие в организации образовательного процесса, главного бухгалтера, не может превышать 60-70% от среднего размера заработной платы руководителя Учреждения.

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом.

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения с учётом стратегических целей и тактических задач Учреждения, а также критериев оценки деятельности Учреждения, устанавливаемых учредителем.

При осуществлении Учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю Учреждения, заместителям руководителя (участвующим в организации данной приносящей доход деятельности), главному бухгалтеру устанавливается премиальная выплата в размере **до 5% от суммы привлечённых средств**, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги. Решение о назначении данной выплаты руководителю Учреждения

принимает учредитель. Решение о назначении и определении размера данного вида выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру принимает руководитель Учреждения с учётом реального вклада работника в организацию приносящей доход деятельности.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается учредителем.

5. Оплата труда работников учреждения из числа административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), младшего обслуживающего персонала (МОП)

5.1. Зарплата работников Учреждения из числа административно-управленческого персонала рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПауп = Оклад + Н + Кк + Кстим,}$$

где:

ЗПауп - зарплата работника Учреждения из числа административно-управленческого персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Зарплата работников Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПуВП = Оклад + Н + Кк + Кстим,}$$

где:

ЗПуВП - зарплата работника Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.3. Зарплата работников Учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗПмоп = Оклад + Кк + Кстим,}$$

где:

ЗПмоп - зарплата работника Учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника

определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством,

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.4. Заработная плата руководителей структурных подразделений, заведующих учебной частью Учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПувп = Оклад + Н + Кк + Кстим,

где:

ЗПувп - заработная плата руководителей структурных подразделений, заведующих учебной частью Учреждения;

Оклад – должностной оклад руководителей структурных подразделений, заведующих учебной частью Учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Учреждения, устанавливается в процентном отношении к средней заработной платы работников основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада. Фактические размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений, заведующих учебной частью устанавливает руководитель Учреждения с учётом сложности, объёма и степени ответственности выполняемой работы

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

При осуществлении Учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителям структурных подразделений устанавливается премиальная выплата в размере *до 5% от суммы привлечённых средств*, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги. Решение о назначении и определении размера данного вида выплат руководителям структурных подразделений принимает руководитель Учреждения с учётом реального вклада работника в организацию приносящей доход деятельности.

6. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма субсидии из бюджета Пермского края, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Учреждения определяется с учетом структуры стоимости государственной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением государственных услуг.

6.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения (ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части.

ФОТ = ФОТб + ФОТст, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет **не более 70% ФОТ Учреждения**);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет **не менее 30% ФОТ Учреждения**);

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения в пределах **ФОТб** и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих), необходимые для ведения уставной деятельности и развития Учреждения.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов), фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату (постоянная часть заработной платы работников Учреждения), и рассчитывается по формуле:

ФОТб = ФОТд + ФОТк,

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения,

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп,

где:

ФОТб.осн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала Учреждения, (составляет **не менее 60% от ФОТб Учреждения**);

ФОТб.ауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТб.увп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб.моп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя все виды стимулирующих выплат (переменная часть оплаты труда работников Учреждения), образующую экономию ФОТ и распределяется по формуле:

ФОТст = ФОТст.осн + ФОТст.ауп + ФОТст.увп + ФОТст.моп,

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения,

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного

персонала Учреждения (составляет **не менее 60% от ФОТст Учреждения**);
ФОТст.ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст.увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст.моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.7. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения ЦДО (центр дистанционного обучения) рассчитывается, исходя из потребности ЦДО в количестве и перечне специалистов, необходимых для реализации объёма государственного задания, определённого ЦДО в рамках организации и методического обеспечения дистанционного обучения детей-инвалидов на территории Пермского края.

6.8. Контроль над распределением ФОТ на основной и учебно-вспомогательный персонал, непосредственно реализующий государственное задание в отделениях (структурных подразделениях) Учреждения, осуществляется администрацией Учреждения с участием коллегиальных органов управления Учреждением (Совет, Управляющий совет, профком).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам Учреждения *может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи*. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель в соответствии с действующим в Учреждении положением о выделении материальной помощи на основании письменного заявления работника Учреждения;

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения;

7.3. Изменение постоянной (гарантированной) части оплаты труда работников Учреждения допускается в следующих случаях:

- изменения действующего законодательства (федерального или регионального), определяющего условия оплаты труда работников бюджетной сферы;
- изменения размера нормативных затрат на оказание государственных услуг и, как следствие изменение объемов средств, выделяемых из бюджета Пермского края в форме субсидий;
- изменения объёма государственного задания, определяемого Учреждению;
- изменения количества часов (изменение учебной нагрузки) в соответствии с учебными планами и программами;
- изменение количества классов (групп) в Учреждении в соответствии с утверждённым комплектованием;
- изменение количества учеников (воспитанников) в классе (группе);

При этом с каждым работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее основание и условия изменений постоянной части заработной платы. В случае несогласия работника на заключение дополнительного соглашения об изменении постоянной части оплаты труда решение принимается в соответствии с действующим законодательством.

8. Заключительные положения

- 8.1. Данное Положение вступает в силу с 01.09.2017.
- 8.2. Изменения в Положение принимаются с учётом мнения коллегиальных органов самоуправления Учреждения (профком, Совет, Управляющий совет), оформляются в письменном виде и вступают в действие после утверждения и издания соответствующего приказа по Учреждению.

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов)
работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
1.1.	Комендант, Диетсестра	5372,00
1.2.	Техник по эксплуатации зданий и сооружений	5749,00
1.3.	Инженер ИВТ	6905,00
1.4.	Бухгалтер, Инженер по эксплуатации зданий и сооружений, Специалист по кадрам, Юрисконсульт Специалист по исполнению контактов (договоров) Специалист по планированию закупок Специалист по осуществлению закупок	6238,00

2. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала"

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
2.1.	Помощник воспитателя Ассистент Библиотекарь Секретарь учебной части	5 412,00

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
3.1.	Руководитель физического воспитания Музыкальный руководитель Заведующий библиотекой Социальный педагог;	8286,00
3.2.	Педагог-психолог Педагог-организатор Учитель-дефектолог слухового кабинета Учитель-логопед	8286,00
3.3	Воспитатель Старший методист-инструктор методист	6905,00
3.4	Старший методист учитель тьютор	6905,00

4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности руководителей структурных подразделений"

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
4.1.	Заведующий учебной частью	9175,00
4.2	Руководитель структурного подразделения	9175,00

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат компенсационного характера

Вид выплаты	Размер выплат
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15 %
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное время)	35 %
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	устанавливается приказом руководителя
Выплаты за сложность и напряженность труда	устанавливается приказом руководителя
Выплаты за увеличенный объем работы (АУП, УВП,МОП, прочие основные работники)	устанавливается приказом руководителя
Выплаты за выполнение функций, не входящие в основные должностные обязанности	устанавливается приказом руководителя
Руководство методическим объединением	28,97% от базового оклада педагога
За работу с детьми со сложной структурой дефекта (ДЦП, психические расстройства)	4,35% от базового оклада педагога за ребёнка в дошкольном отделении при недельной нагрузке 20 часов для учителей-дефектологов и 25 часов для воспитателей, за фактически отработанное время. 2,9% от базового оклада педагога за ребёнка в школе при недельной нагрузке 18 часов для учителей, 25 часов для воспитателей, за фактически отработанное время.
Заведование инфраструктурой: - за кабинет, музыкальный зал - за спортзал и мастерские по	7,25% от базового оклада педагога, за фактически отработанное время 14,5% от базового оклада педагога, за

трудоу обучению	фактически отработанное время																										
За работу по совмещенной программе «особый ребенок»	10,14% от базового оклада педагога. При недельной нагрузке 18 часов для учителей, 20 часов для учителей-дефектологов в дошкольном отделении, 25 часов для воспитателей, за фактическое количество часов преподавания по дополнительной программе в определенном классе (группе).																										
За работу по совмещенным программам	30,5% от базового оклада педагога. При недельной нагрузке 18 часов для учителей, 20 часов для учителей-дефектологов в дошкольном отделении, 25 часов для воспитателей, за фактическое количество часов преподавания по дополнительной программе в определенном классе (группе).																										
За работу на 1 классе для воспитателей в учебных отделениях	10% от базовой части оплаты труда, приходящейся на первоклассника.																										
За интенсивность труда в работе по должности «Педагог-психолог»	<table border="1"> <thead> <tr> <th>кол-во обучающихся, воспитанников</th> <th>Компенсационная выплата (в% от оклада)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-20</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>21-30</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>31-40</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>41-50</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>51-60</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>61-70</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>71-80</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>81-90</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>91-100</td> <td>105%</td> </tr> <tr> <td>101-110</td> <td>130%</td> </tr> <tr> <td>111-120</td> <td>160%</td> </tr> <tr> <td>больше 121</td> <td>190%</td> </tr> </tbody> </table>	кол-во обучающихся, воспитанников	Компенсационная выплата (в% от оклада)	0-20	0%	21-30	25%	31-40	45%	41-50	55%	51-60	65%	61-70	75%	71-80	85%	81-90	95%	91-100	105%	101-110	130%	111-120	160%	больше 121	190%
кол-во обучающихся, воспитанников	Компенсационная выплата (в% от оклада)																										
0-20	0%																										
21-30	25%																										
31-40	45%																										
41-50	55%																										
51-60	65%																										
61-70	75%																										
71-80	85%																										
81-90	95%																										
91-100	105%																										
101-110	130%																										
111-120	160%																										
больше 121	190%																										

**Перечень показателей (критериев) оценки
эффективности результатов труда работников**

Оценка эффективности труда и назначение стимулирующих выплат работникам производится в соответствии с действующим в учреждении положением о комиссии по оценке эффективности результатов труда работников, на основании соответствующих протоколов и приказов.

**Критерии оценки эффективности результатов труда учителя-дефектолога, воспитателя, учителя-логопеда, педагога-психолога, тьютора, социального педагога, музыкального руководителя, руководителя физического воспитания
в дошкольном отделении**

Показатель эффективности	Критерии	Документы, подтверждающие критерий	Инструментарий	Баллы
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение положения «О нормах профессиональной этики педагогических работников ГКБОУ «Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи». Своевременное выполнение приказов и распоряжений руководства.	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, положения.	Систематическое несоблюдение	-5 баллов
			Единичное нарушение	0 балл
			Отсутствие нарушений	5 балл
	2. Отсутствие фактов нарушения ТБ и правил поведения воспитанников, повлекшие несчастный случай с воспитанниками по вине педагога.	Отсутствие/наличие акта комиссии по расследованию несчастного случая.	Неоднократные факты нарушения ТБ	- 5 балла
			Халатное отношение к должностным обязанностям, повлекшее несчастный случай с воспитанником	- 5 балла
			Соблюдение правил ТБ	5 балла
	3. Контроль над передачей воспитанников от педагога к педагогу.	Докладные педагогов, методиста	Наличие докладных педагогов, методиста	0 баллов
			Отсутствие докладных	5 балл

	4. Качественное заполнение и своевременная сдача установленных форм документации (личные дела, рабочая программа, перспективно тематические планы, календарные планы, тетради по индивидуальной работе, таблица ЗУН, карты дошкольника, материалы по работе с родителями)	Справки руководителя отделения, методиста. Справка по результатам контроля.	Несвоевременность, некачественное составление и оформление.	0 баллов.
			Своевременно, качественно, в электронном виде	7,5 балла
	5. Соблюдение педагогом правил СанПин	Справка по результатам контроля	Несоблюдение правил СанПин	0 баллов
			Соблюдение правил СанПина	5 балл
	6. Качество проведения занятий, режимных моментов с учётом ФГОС ДО, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей воспитанников, использование современных педагогических технологий и методик обучения и воспитания (при наличии ТСО).	Справки по результатам контроля руководителя отделения, методиста, Оценочные листы.	Систематически некачественное проведение	0 баллов
			Качественное проведение <i>Количество баллов в соответствии с оценочным листом (2 занятия в полугодие)</i>	5 балла
Участие педагога в разработке и реализации АООП	1. Достижения результатов усвоения АООП ДО с учетом психофизических особенностей воспитанников.	Анализ ЗУН раз в полугодие (учёт объективных, субъективных причин). Результаты обследований специалистов. Справка по результатам контроля. Оценочный лист.	Анализ успешности воспитанника, отражающий его индивидуальную динамику (на основе мониторинга)	0 до 5 баллов
	2. Ведение проектной деятельности. Проект утвержденный. Участие в проектной деятельности.	Справка руководителя, методиста	Краткосрочный на ОУ (один за отчетный период)	до 5 баллов
			Долгосрочный на ОУ (один в год) отчет по реализации проекта один раз в полугодие	до 5 баллов
3. Качественная разработка	Справка-отзыв	- на параллель	2 балла	

	и проведение мероприятий внеурочной деятельности	коллег, администрации, родителей, внешних экспертов о проведенном мероприятии	- на ОУ (1 мероприятие)	4 балла
	4. Официально зафиксированные достижения воспитанников в учебной и внеурочной деятельности.	Дипломы, грамоты, сертификаты Официальная заявка на участие, справка администрации	Очное участие	1,5 балла
			Заочное участие	1 балл
	5. Организация работы по ведению портфолио воспитанника (все педагогические работники)	Наличие портфолио. Справка методиста.	Портфолио соответствует положению	4 балла
	6. Организация и реализация КОП, взаимодействие с социальными партнерами.	Наличие подтверждающей документации, справки методиста.	Организация КОП	3 балла
			Взаимодействие с социальными партнерами.	4 балла
	7. Участие в качестве докладчика на конференциях, семинарах, фестивалях, проведение открытых занятий.	Дипломы, сертификаты, рецензии, справки-отзывы о проведенных мероприятиях.	ОУ	2 балла
			Городской	2,5 балла
			Краевой	3 балла
			Федеральный	3,5 балла
			Международный	4 балла
	8. Качественная организация и проведение конференций, семинаров, фестивалей. Публикации.	Сертификаты, рецензии справки-отзывы о проведенных мероприятиях. Наличие публикаций	ОУ	2 балла
			Городской	2,5 балла
			Краевой	3 балла
			Федеральный	3,5 балла
			Международный	4 балла
	9. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога (педагог оплачивает самостоятельно)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации педагога	За пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода За пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода	1 балл

	10. Наставничество	Наличие плана и анализа работы за отчётный период. Справка методиста		2 балла
	11. Участие в разработке АООП ДО, мониторинга.	Приказ о создании рабочей группы. Наличие представленных материалов. Справки руководителя отделения, методиста		3 балла
Удовлетворённость родителями образовательным процессом	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решений конфликтных ситуаций.	Наличие жалоб со стороны родителей воспитанников.	Наличие обоснованных жалоб	-5 баллов
			Наличие одной обоснованной жалобы	-3 балла
			Отсутствие жалоб	5 баллов
	2. Отсутствие необоснованного выбытия воспитанников из ОУ	Заявление родителей	Сохранность контингента	5 баллов
			Необоснованное выбытие	0 баллов
	3. Организация взаимодействия с родителями	Справки, отзывы администрации, родителей, протоколы родительских собраний, фотоотчеты.	- тематические родительские собрания, семинары, мастер-классы, круглые столы, открытые занятия, семейные клубы	4 балла
			- организация информационных стендов и выставок для родителей	0,5 балла
			- привлечение родителей в качестве участника во внеурочной деятельности	0,5 балла
	4.Посещаемость детей (с учетом объективных причин)		Положительная динамика: - старший возраст свыше 90%, - ранний возраст свыше 80%	5 балла
			-старший возраст от 80-90% -ранний возраст от 75-80%	4 балла

			- старший возраст от 75-80% - ранний возраст от 70 -75%	3 балла
Личное участие работника в деятельности ОУ	1. Выполнение работ, сверх должностных обязанностей.	Приказы, распоряжения, ходатайство руководителя отделения. (рабочие группы, творческие группы, субботники, благоустройство участков, комиссии, косметический ремонт и т.д.)	Выполнение поручений	3 балла
Результативность научно- методической деятельности	1.Создание РППС в классе, игровой комнате.	Справка руководителя, методиста.	Соответствие актуальному уровню развития воспитанников группы и образовательной программе; сменяемость материала за отчётный период; оформление текстов с соблюдением правил орфоэпии, иллюстративное сопровождение.	до 10 баллов

Критерии оценки эффективности результатов труда учителя, учителя-дефектолога, воспитателя, учителя-логопеда, педагога-психолога, тьютора, социального педагога, педагога-организатора в учебных отделениях

Показатель эффективности	Критерии	Документы, подтверждающие критерий	Баллы	Максимальное кол-во баллов
I. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей + 46 баллов - 35 баллов	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение положения «О нормах профессиональной этики педагогических работников ГКБООУ «Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи»».	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения.	Систематическое несоблюдение - минус 3 балла Единичное нарушение - 0 баллов Отсутствие нарушений - плюс 3 балла	3
	2. Отсутствие фактов нарушения ТБ. Отсутствие травматизма с обучающимся воспитанником, произошедшим по халатности педагога в его рабочее время.	Отсутствие/наличие акта комиссии по расследованию несчастного случая/, докладных, справок из ОДН, КДН.	Наличие акта о факте травматизма с обучающимся воспитанником, произошедшим по халатности педагога в его рабочее время – минус 20 баллов . наличие акта подтверждающего факт нарушения ТБ - минус 3 балла отсутствие акта: - учителя физкультуры, трудового обучения – плюс 3 балла; - педагогические работники, проводящие групповые занятия на уровне НОО - плюс 3 балла - педагогические работники, проводящие групповые занятия на уровне ООУ, СОУ - плюс 1 балл - педагогические работники, проводящие индивидуальные занятия- плюс 1 балл	3

<p>3. Контроль посещения уроков/занятий обучающимися (передача обучающихся воспитанников от педагога к педагогу). Отсутствие фактов нарушения воспитанниками Устава учреждения, правил поведения и проживания, правонарушений воспитанниками в рабочее время педагога.</p>	<p>Докладные завучей по УР, ВР, педагогов.</p>	<p>наличие докладных – минус 3 балла отсутствие докладных – плюс 3 балла</p>	<p>3</p>
<p>4. Качественное заполнение и своевременная сдача установленных форм документации (рабочая программа, КТП, классный журнал, дневник обучающегося, дневник наблюдений, СЭДиЖ, отчёты)</p>	<p>Справки руководителя отделен. Справки завуча по УР. ВР. Справка по результатам ВШК</p>	<p>Своевременно, качественно (в электронном виде) – плюс 10 баллов Систематическое нарушение (более 2 раз) сдачи установленных форм документации; некачественное составление и оформление документации – минус 10 баллов.</p>	<p>10</p>
<p>5. Соблюдение педагогом правил САНПиНа(санитарное состояние кабинета, режим дня школьника, правила личной гигиены школьника).</p>	<p>Справка по результатам ВШК</p>	<p>нарушение правил САНПиНа – минус 3 балла. соответствие с правилами САНПиНа - плюс 3 балла</p>	<p>3</p>
<p>6.Создание предметно-развивающей среды в учебном кабинете/классе, игровой комнате (не оплачиваемые). (периодическая сменяемость материала в течение отчётного периода; оформление текста с соблюдением правил орфоэпии, иллюстративное сопровождение имеет опрятный, свежий вид)</p>	<p>Справка руководителя завуча по УР, ВР.</p>	<p>предметно-развивающая среда отсутствует или не соответствует актуальному уровню развития обучающихся класса/группы и образовательной программе – минус 3 балла . предметно-развивающая среда соответствует актуальному уровню развития обучающихся класса/группы и образовательной программе - плюс 3 балла.</p>	<p>3</p>
<p>7.Качество проведения учебных, воспитательских занятий, самоподготовки, режимных моментов с учётом ФГОС, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей обучающихся, использование</p>	<p>Справки по результатам ВШК завуча по УР, ВР, руководителей МО (не менее 2 уроков, занятий за отчетный период).</p>	<p>Соответствует оценочному листу на: 80% - 100% - плюс 16 баллов. 60% - 79% - плюс 10 баллов. 40% - 59% - 0</p>	<p>16</p>

	современных педагогических технологий и методик обучения и воспитания.	Оценочные листы (анализ урока).	баллов Менее 40% - минус 10 баллов	
	8. Привлечение и качественная подготовка обучающихся воспитанников к внеурочной деятельности с учетом психофизических особенностей обучающихся воспитанников.	Справки завуча по ВР. Мониторинг охвата детей во внеурочной деятельности.	Не менее 2 мероприятий за отчетный период - плюс 3 балла (на всех педагогов). Не менее 4 мероприятий за отчетный период - плюс 5 баллов (на всех педагогов).	5
<p>II.</p> <p>Вклад педагога в разработку и реализацию АООП</p> <p>+ 37 баллов</p> <p>- 8 баллов</p>	1. Результаты освоения обучающимися воспитанниками АООП с учетом их психофизических особенностей: Личностных (для воспитателей, педагога-психолога, социального педагога, педагога доп. образования, тьютора, классных руководителей)	Портфолио, мониторинг уровня воспитанности, лист личностных достижений и т.п. Анализ деятельности педагога по формированию личностных результатов учащихся воспитанников. Справка по результатам ВШК.	Своевременная, полная сдача аналитической документации и объективная оценка результатов за отчетный период – плюс 8 баллов. Отсутствие аналитической документации за отчетный период, необъективная оценка результатов за отчетный период – минус 8 баллов. Позитивная динамика или сохранение личных достижений учащихся с учетом их психофизических особенностей – плюс 5 баллов. Отсутствие позитивной динамики или сохранение личных достижения учащихся с учетом их психофизических особенностей - 0 баллов.	13
	Предметных (для учителей, учителей-дефектологов, логопедов)	Справка ВШК по результатам административных контрольных работ. Анализ успеваемости за четверть, год; итоги промежуточной аттестации; анализ ЗУНов по предмету. Результаты обследований специалистов.		
	Метапредметных, базисных (для воспитателей, учителей-дефектологов, логопедов, тьюторов, учителей НОО, математики, русского языка – оценка всех обучающихся; для педагога-психолога, социального педагога, учителей-предметников ООО, СОО – оценка обучающихся в отдельных классах)	Справка по результатам ВШК. Мониторинг УУД		
	2. Участие в разработке АОП на уровень образования по предмету, материалов диагностики, мониторинга, КИМов.	Приказ о создании рабочей группы. Наличие представленных материалов. Справки руководителя отделения или завуча по УР, ВР.	Разработка АОП по предмету в соответствии с требованиями к АОП – плюс 5 баллов АОП по предмету не соответствует требованиям АОП – 0 баллов Разработка КИМов,	5

			диагностических материалов, мониторинга по уровню образования – плюс 3 балла	
	3. Ведение проектной и социально-значимой деятельности. Участие в проектной и социально-значимой деятельности.	Методический паспорт проекта; (информационная карта проекта); план реализации проекта, акции; справки-отзывы о реализации проекта, акции; творческие и фото-отчеты о реализации проекта, акции. Справка ВШК.	Ученический или педагогический проект: Краткосрочный проект – ведение- плюс 3 балла (участие – плюс 1 балл) Долгосрочный проект – ведение- плюс 9 баллов (участие – плюс 3 балла) Социальная акция: Краткосрочная акция - ведение плюс 2 балла (участие – плюс 1 балл) Долгосрочная акция – ведение плюс 3 балла (участие – плюс 1 балл). (Количество баллов делится на всех педагогов, ведущих проект, организующих акцию)	9
	4. Качественная разработка и проведение мероприятий внеурочной деятельности. (на параллель, отделение, школу) (не более 2 мероприятий за отчетный период).	Справка-отзыв администрации, коллег, родителей, внешних экспертов о проведенном мероприятии. Краткий самоанализ проведенного мероприятия.	Общешкольный праздник- плюс 5 баллов Мероприятия по предмету - плюс 4 балла Спортивный праздник - плюс 2 балла Творческий конкурс, организация выставки- плюс 1 балл Предметная олимпиада (тестирование), тематическая экскурсия – плюс 1 балл (Количество баллов делится на всех педагогов – организаторов мероприятия)	5
	5. Официально зафиксированные достижения обучающихся в учебной и внеурочной деятельности на	Дипломы, грамоты, сертификаты Официальная заявка на участие, справка	Достижение: - красной (заочное участие) - плюс 2 балла	5

	<p>городском, краевом, федеральном уровнях.</p> <p>- Количество участников, победителей не учитывается. Участие с аналогичным выступлением (творческим, спортивным) учитывается на одном уровне по выбору педагога</p>	администрации	<p>- федеральный (заочное участие) - плюс 2 балла</p> <p>Участие :</p> <p>- городской (очное участие) - плюс 4 балла</p> <p>- краевой (очное участие) - плюс 4 балла</p> <p>- краевой (заочное участие) - плюс 1 балл</p> <p>- федеральный (заочное участие) - плюс 1 балл</p> <p>- федеральный уровень (очное участие) – плюс 5 баллов</p> <p>(Количество баллов делится на всех педагогов, участвующих в подготовке)</p>	
<p>III. Удовлетворённость родителями образовательным процессом + 5 баллов</p>	<p>1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся. Отсутствие необоснованного выбытия обучающихся воспитанников из ОУ</p>	Анкетирование, заявление родителей	<p>Наличие обоснованных жалоб и дальнейшее выбытие обучающегося воспитанника - минус 10 баллов</p> <p>Наличие обоснованной жалобы - минус 5 баллов</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб – плюс 2 балла</p>	2
	<p>2.Организация взаимодействия с родителями (не более 2 мероприятий за отчетный период).</p>	Справки-отзывы администрации, родителей, протоколы родительских собраний, фотоотчеты	<p>Привлечение родителей к участию в мероприятиях внеурочной деятельности- плюс 1 балла</p> <p>Привлечение родителей к участию в классных и общешкольных родительских собраниях (не менее 50% состава класса) – плюс 2 балла</p> <p>При условии явки не менее 50% родителей класса(группы): проведение тематического</p>	3

			<p>родительского собрания- плюс 1 балла</p> <p>проведение семинара, мастер-класса, круглого стола, открытого урока/занятия для родителей- плюс 1 балла</p> <p>Организация общешкольных информационных стендов для родителей – плюс 0,5 балла</p>	
<p>IV.</p> <p>Результативность научно-методической деятельности</p> <p>+ 13 баллов</p>	<p>1. Качественная организация и проведение конференций, семинаров, фестивалей.</p>	<p>Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии</p>	<p>на уровне школы - плюс 3 балла</p>	<p>3</p>
	<p>2. Участие в качестве докладчика на конференциях, семинарах и т.п. Проведение открытых уроков/занятий. Печатные публикации.</p>	<p>Сертификаты, рецензии справка-отзыв о проведенном мероприятии</p>	<p>Очное участие на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный - плюс 3 балла - городской - плюс 6 баллов - краевой - плюс 6 баллов - федеральный - плюс 6 баллов - международный- плюс 6 баллов <p>Заочное участие (публикации) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской - плюс 2 балла - краевой - плюс 2 балла - федеральный - плюс 2 балла - международный- плюс 2 балла 	<p>6</p>
	<p>3. Участие в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Наличие дипломов победителя или призера (I, II, III место), сертификатов за участие.</p>	<p>Заочное на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской - плюс 3 баллов - краевой - плюс 3 баллов - федеральный - плюс 3 баллов - международный- плюс 3 баллов 	<p>3</p>
<p>Сверх 100 баллов</p>				
<p>V.</p> <p>Личное участие работника в деятельности ОУ</p>	<p>1. Выполнение поручений, относящихся к организации образовательного процесса за рамками должностных обязанностей.</p>	<p>Приказы, распоряжения о создании рабочей (творческой) группы. Ходатайство руководителя отделения.</p>	<p>Количество баллов по ходатайству руководителя отделения – до 10 баллов.</p>	<p>10</p>

VI Другое	1. Результативность учебной деятельности педагога по оценке выпускников начального, основного и среднего уровней образования, по итогам административных проверок, внешней экспертной оценки.	Оценочные листы урока/занятия. Результаты ВПР, ГИА, итоговой аттестации по трудовому обучению. Результаты проверок	Все обучающиеся успешно выполнили ВПР, ГИА, итоговую аттестацию по трудовому обучению (не ниже оценки «удовлетворительно») - до 5 балла. Все обучающиеся успешно выполнили ЕГЭ (не ниже оценки «удовлетворительно») - до 8 баллов.	8
	2. Официально зафиксированные достижения обучающихся в учебной и внеурочной деятельности на городском, краевом, федеральном уровнях	Дипломы, грамоты, сертификаты Официальная заявка на участие, справка администрации	Достижение: - городской (очное участие) - плюс 2 балла - краевой (очное участие) - плюс 4 балла - федеральный уровень (очное участие) – 5 баллов	5
	3. Качественная организация и проведение конференций, семинаров, фестивалей.	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	на уровне: - городской - до 10 баллов - краевой - до 10 баллов - федеральный - до 10 баллов	10
	4. Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Наличие дипломов победителя или призера (I, II, III место), сертификатов за участие.	Очное на уровне: - школьный - до 10 баллов - городской - до 10 баллов - краевой - до 10 баллов	10
	5. Активное участие педагога в экспертной группе по проверке экзаменационных работ, организации ГИА (руководитель ППЭ).	Наличие приказа. Ходатайство зам директора по УМР.	Выплата производится за отчетный период. Эксперт по проверке экзаменационных работ – до 3 баллов Руководитель ППЭ- до 4 баллов	4
	6. Наставничество. Руководство неоплачиваемой подгруппой.	Наличие плана и анализа работы за отчетный период. Справка завуча по УР, ВР	Выплата производится за отчетный период. до 3 баллов	3
	7. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога за свой	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или	- 1 балл Баллы за повышение квалификации начисляются один	1

	счет(1раз в 3 года) учитывающее специфику деятельности ОУ.	результате) повышения квалификации учителя	раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов	
--	--	---	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
заведующего библиотекой, библиотекаря**

Показатель эффективности	<u>Критерии</u>	Документы, подтверждающие критерий	Баллы	максимальное количество баллов
I. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение положения «О нормах профессиональной этики педагогических и иных работников ГКБОУ «Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи»».	<ul style="list-style-type: none"> • Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения. 	<ul style="list-style-type: none"> • Систематическое несоблюдение правил - минус 3 балла • Единичное нарушение - 0 баллов • Отсутствие нарушений - 3 балла 	3
	2. Отсутствие фактов нарушения ТБ. Отсутствие травматизма с обучающимся воспитанником, произошедшего в библиотеке по халатности в рабочее время библиотекаря.	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие/наличие акта комиссии по расследованию несчастного случая/, докладных, справок из ОДН, КДН. 	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие акта о факте травматизма с обучающимся воспитанником, произошедшем по халатности библиотекаря в его рабочее время - минус 20 • наличие акта подтверждающего факт нарушения ТБ - минус 3 баллов • отсутствие акта - 1 балл 	3
	3. Отсутствие фактов нарушения воспитанниками Устава учреждения, правил поведения при посещении библиотеки в рабочее время библиотекаря.	Докладные завучей по УР, ВР, педагогов, родителей.	<ul style="list-style-type: none"> • наличие докладных – минус 3 баллов • отсутствие докладных – 3 баллов 	3
	4. Качественное заполнение и своевременная сдача установленных форм документации (акты на поступление и списание библиотечного фонда, инвентаризация фонда, отчёты о работе библиотеки)	Справки руководителя отделения. Справки завуча по УР, ВР. Справка по результатам ВШК	<ul style="list-style-type: none"> • Своевременно, качественно (в электронном виде) – 5 баллов • Систематическое нарушение (более 2 раз) сдачи установленных форм документации; некачественное составление и оформление документации – минус 5 баллов. 	5
	5. Соблюдение педагогом правил СанПиН (санитарное состояние библиотеки, режим работы).	Справка по результатам ВШК	<ul style="list-style-type: none"> • нарушение правил СанПиНа – минус 3 балла. • соответствие с правилами СанПиНа - 3 балла 	3
	6. Создание предметно-развивающей информационной среды в библиотеке. (периодическая сменяемость материала в течение отчётного периода; оформление текста с соблюдением	Справка руководителя завуча по УР, ВР.	<ul style="list-style-type: none"> • предметно-развивающая среда отсутствует или не соответствует актуальному уровню развития обучающихся и образовательной программе – минус 3 балла . • предметно-развивающая среда соответствует актуальному уровню развития 	3

	правил орфоэпии, иллюстративное сопровождение имеет опрятный, свежий вид)		обучающихся и образовательной программе; - 3 балла.	
	8. Составление каталогов, картотеки, указателей, тематических списков и обзоров литературы, ЦОР.	Справки руководителя отделения. Справки завуча по УР. ВР.	<ul style="list-style-type: none"> • периодическая сменяемость тематических списков и обзора поступившей литературы в течение отчётного периода – 2 балла • отсутствие сменяемости тематических списков и обзора поступившей литературы в течение отчётного периода – минус 2 балла 	2
	9. Возмещению ущерба, причиненного книжному и иным фондам библиотеки по вине читателей (пользователей) и в связи с недостатками, утратой или порчей книг.	Отчёт о наличии и возмещении ущерба.	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное возмещение ущерба - 5 баллов; • отсутствие или несвоевременное возмещение ущерба, - минус 5 баллов. 	5
II. Вклад педагога в разработку и реализацию АООП	1. Обеспечение библиотеки необходимым запасом учебной, методической и иной литературы, ЦОР в соответствии с программой обучения и ФП.	Отчёт о наличии необходимой учебной литературы и ЦОР по классам и программам обучения.	<ul style="list-style-type: none"> • наличие в фонде отделения необходимой учебной литературы и ЦОР – 3 балла • отсутствие в фонде отделения необходимой учебной литературы и ЦОР (по вине библиотекаря) – минус 10 балла 	3
	2. Организация и систематическое пополнение медиатеки ЦОР. Перевод учебных материалов в электронный вид.	Отчёт о пополнении медиатеки.	<ul style="list-style-type: none"> • систематическое пополнение медиатеки ЦОР – 10 баллов • отсутствие пополнений – 0 баллов 	10
	3. Ведение проектной и социально-значимой деятельности. Участие в проектной и социально-значимой деятельности.	Методический паспорт проекта; (информационная карта проекта); план реализации проекта, акции; справки-отзывы о реализации проекта, акции; творческие и фото-отчеты о реализации проекта, акции. Справка ВШК.	<ul style="list-style-type: none"> • Ученический или педагогический проект: Краткосрочный проект – 3 балла (участие – 1 балл) Долгосрочный проект - 9 баллов (участие – 3 балла) • Социальная акция: Краткосрочная акция - 2 балла (участие – 1 балл) Долгосрочная акция – 3 балла (участие – 1 балл). (Количество баллов делится на всех педагогов, ведущих проект, организующих акцию) 	9
	4. Качественная разработка и проведение мероприятий внеурочной деятельности. (на параллель, отделение, школу) (не более 2 мероприятий за отчетный период).	Справка-отзыв администрации, коллег, родителей, внешних экспертов о проведенном мероприятии, краткий самоанализ проведенного мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Общешкольный праздник- 5 баллов • Мероприятия по предмету - 4 балла • Спортивный праздник - 2 балла • Творческий конкурс, организация выставки-1 балл • Предметная олимпиада (тестирование), тематическая экскурсия – 	5

			1 балл (Количество баллов делится на всех организаторов мероприятия)	
	5. Официально зафиксированные достижения обучающихся во внеурочной деятельности на городском, краевом, федеральном уровнях. - Количество участников, победителей не учитывается. Участие с аналогичным выступлением (творческим, спортивным) учитывается на одном уровне по выбору педагога	Дипломы, грамоты, сертификаты Официальная заявка на участие, справка администрации	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение: - краевой (заочное участие) - 2 балла - федеральный (заочное участие) - 2 балла • Участие : - городской (очное участие) - 4 балла - краевой (очное участие) - 4 балла - краевой (заочное участие) - 1 балл - федеральный (заочное участие) - 1 балл - федеральный уровень (очное участие) – 5.баллов (Количество баллов делится на всех педагогов, участвующих в подготовке) 	5
III. Удовлетворённость родителями образовательным процессом	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся. Отсутствие необоснованного выбытия обучающихся воспитанников из ОУ	Анкетирование, заявление родителей	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие обоснованной жалобы и дальнейшее выбытие обучающегося воспитанника - минус 10 баллов •Наличие обоснованной жалобы - минус 5 баллов •Отсутствие обоснованных жалоб – 2 балла 	2
	2. Организация взаимодействия с родителями (не более 2 мероприятий за отчетный период).	Справки-отзывы администрации, родителей, протоколы родительских собраний, фотоотчеты	<ul style="list-style-type: none"> •Привлечение родителей к участию в мероприятиях внеурочной деятельности- 1 балл При условии явки не менее 50% родителей класса (группы): •проведение тематического родительского собрания - 1 балл •проведение семинара, мастер-класса, круглого стола, открытого урока/занятия для родителей- 1 балл Организация общешкольных информационных стендов для родителей – 0,5 балла 	3
IV. Результативность научно-методической деятельности	1. Качественная организация и проведение конференций, семинаров, фестивалей.	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	<ul style="list-style-type: none"> •на уровне школы - 3 балла 	3
	2.Участие в качестве докладчика на конференциях, семинарах и т.п. Печатные публикации.	Сертификаты, рецензии справка-отзыв о проведенном мероприятии	<ul style="list-style-type: none"> • Очное участие на уровне: - школьный - 3 балла -городской - 6 баллов - краевой - 6 баллов - федеральный - 6 баллов - международный- 6 баллов 	6

			<ul style="list-style-type: none"> • Заочное участие (публикации) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> -городской - 2 балла - краевой - 2 балла - федеральный - 2 балла - международный - 2 балла 	
	3. Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Наличие дипломов победителя или призера (I, II, III место), сертификатов за участие.	<ul style="list-style-type: none"> • Заочное на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - городской - 3 балла - краевой - 3 балла - федеральный - 3 балла - международный - 3 балла 	3
V. Личное участие работника в деятельности ОУ	Выполнение поручений, относящихся к организации образовательного процесса за рамками должностных обязанностей.	Приказы, распоряжения о создании рабочей (творческой) группы. Ходатайство руководителя отделения.	По ходатайству руководителя - до 10 баллов	10
Другое	2. Официально зафиксированные достижения обучающихся в внеурочной деятельности на городском, краевом, федеральном уровнях	Дипломы, грамоты, сертификаты Официальная заявка на участие, справка администрации	<ul style="list-style-type: none"> • Достижение на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - городской (очное участие) - 2 балла - краевой (очное участие) - 4 балла федеральный уровень (очное участие) – 5 балла 	5
	3. Качественная организация и проведение конференций, семинаров, фестивалей.	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	<ul style="list-style-type: none"> • на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - городской - до 10 баллов - краевой - до 10 баллов - федеральный – до 10 баллов- 	10
	4. Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Наличие дипломов победителя или призера (I, II, III место), сертификатов за участие.	<ul style="list-style-type: none"> • Очное на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - школьный - до 10 баллов -городской - до 10 баллов - краевой - до 10 баллов 	10
	6. Наставничество. Руководство неоплачиваемой педпрактикой.	Наличие плана и анализа работы за отчетный период. Справка завуча по УР, ВР	Наставничество – до 3 баллов Руководство неоплачиваемой педпрактикой – до 3 баллов	3
	7. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога за свой счет(1раз в 3 года) учитывающее специфику деятельности ОУ.	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	- 1 балл Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов	1

Критерии оценки эффективности результатов труда воспитателей, работающих в ночное время, помощников воспитателей, работающих в ночное время, помощников воспитателей, работающих в дневное время, ассистентов в учебных отделениях и дошкольном отделении учреждения

Показатель эффективности	Критерии	Документы, подтверждающие критерий	Баллы	Максимальное количество баллов
I. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение положения «О нормах профессиональной этики педагогических работников ГКБОУ «Школа-интернат для детей с нарушением слуха и речи»».	-Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения.	<ul style="list-style-type: none"> Систематическое несоблюдение правил - минус 3 балла Единичное нарушение - 0 баллов Отсутствие нарушений - 3 балла 	3
	2. Отсутствие фактов нарушения ТБ. Отсутствие травматизма с обучающимся воспитанником, произошедшего по халатности в рабочее время воспитателя, помощника воспитателя.	-Отсутствие/наличие акта комиссии по расследованию несчастного случая/, докладных, справок из ОДН, КДН.	<ul style="list-style-type: none"> Наличие акта о факте травматизма с обучающимся воспитанником, произошедшем по халатности педагога в его рабочее время - минус 20 наличие акта подтверждающего факт нарушения - минус 3 баллов отсутствие акта - 3 балла; 	3
	3. Качество контроля за средствами обеспечения безопасности (сохранность и состояние дежурных фонарей, индивидуальных средств защиты (противодымные защитные маски, противогазы), дежурной аптечки, работоспособность средств связи, автоматической пожарной сигнализации, системы видеонаблюдения – согласно ДИ ночного воспитателя и помощника воспитателя)	-Справка ВШК, справка заместителя директора по ОБ -Наличие своевременных докладных ночных воспитателей и помощников воспитателей о неисправности и необходимости замены средств безопасности).	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие своевременных докладных ночных воспитателей и помощников воспитателей о неисправности и необходимости замены средств безопасности) – минус 5 баллов Наличие своевременных докладных ночных воспитателей и помощников воспитателей о неисправности и необходимости замены средств безопасности) - 5 баллов своевременное обеспечение контроля – 3 балла 	5
	4. Отсутствие фактов нарушения воспитанниками Устава учреждения, правил поведения и проживания, правонарушений воспитанниками в рабочее время воспитателя, помощника воспитателя. (передача воспитанников от	-Докладные завучей по УР, ВР, педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> наличие докладных – минус 3 балла отсутствие докладных – 3 балла 	3

	педагога к педагогу, помощнику воспитателя).			
	5. Качественное заполнение и своевременная сдача установленных форм документации (журнал передачи детей, электронный журнал передачи детей, участие в заполнении дневников наблюдений)	-Справки руководителя отделений. Справки завуча по УР, ВР. -Справка по результатам ВШК	<ul style="list-style-type: none"> Своевременно, качественно (в электронном виде) – 5 баллов Систематическое нарушение (более 2 раз) сдачи установленных форм документации; некачественное составление и оформление документации – минус 5 баллов. 	5
	6. Соблюдение педагогом правил СанПиН (санитарное состояние спальных комнат, режим дня школьника, правила личной гигиены школьника).	-Справка по результатам ВШК	<ul style="list-style-type: none"> нарушение правил СанПиН – минус 3 балла. соответствие с правилами СанПиН - 3 балла 	3
	7.Создание предметно-развивающей среды в общественных местах (наглядные материалы в рекреациях, умывальных комнатах и т.д. по санитарно-гигиеническому воспитанию). (периодическая сменяемость материала в течение отчётного периода; оформление текста с соблюдением правил орфоэпии, иллюстративное сопровождение имеет опрятный, свежий вид)	-Справка руководителя отделения, завуча по УР, ВР.	<ul style="list-style-type: none"> предметно-развивающая среда отсутствует или не соответствует актуальному уровню развития воспитанников и образовательной программе – минус 3 балла . предметно-развивающая среда соответствует актуальному уровню развития воспитанников и образовательной программе; - 3 балла. 	3
	8.Качество проведения режимных моментов, зарядки с учётом коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей обучающихся.	-Справки по результатам ВШК завуча по УР, ВР, руководителей МО (не менее 2 моментов занятий за отчетный период). - Оценочные листы качества проведения режимных моментов.	Соответствует оценочному листу на: 80% - 100% - 10 баллов. 60% - 79% - 5 баллов. 40% - 59% - 0 баллов Менее 40% - минус 10 баллов	10
	9. Качество контроля за деятельностью помощника воспитателя * для ночного воспитателя	-Справки по результатам ВШК	<ul style="list-style-type: none"> Систематические нарушения помощниками воспитателя пунктов данного положения, не своевременное действия по устранению нарушений, факты сокрытия нарушений помощниками воспитателя пунктов данного положения минус 5 баллов 	6

			<ul style="list-style-type: none"> отсутствие нарушений помощниками воспитателя пунктов данного положения и своевременное действия по устранению нарушений 5 баллов отсутствие фактов сокрытия нарушений помощниками воспитателя пунктов данного положения 1 балл 	
	10. Привлечение и качественная подготовка обучающихся воспитанников к внеурочной деятельности с учетом психофизических особенностей обучающихся воспитанников. * для ассистента	Справки завуча по ВР. Мониторинг охвата детей во внеурочной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> Не менее 2 мероприятий за отчетный период - плюс 3 балла (на всех педагогов). Не менее 4 мероприятий за отчетный период - плюс 5 баллов (на всех педагогов). 	5
II. Удовлетворённость родителями образовательным процессом	1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся. Отсутствие необоснованного выбытия обучающихся воспитанников из ОУ	-Анкетирование, заявление родителей	<ul style="list-style-type: none"> Наличие обоснованной жалобы и дальнейшее выбытие обучающегося воспитанника - минус 10 баллов Наличие обоснованной жалобы - минус 5 баллов Отсутствие обоснованных жалоб – 2 балла 	2
	2.Организация взаимодействия с родителями (не более 2 мероприятий за отчетный период). *Для ассистентов	Справки-отзывы администрации, родителей, протоколы родительских собраний, фотоотчеты	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение родителей к участию в мероприятиях внеурочной деятельности- плюс 2 балла Организация общешкольных информационных стендов для родителей – плюс 0,5 балла 	2
Свыше 50				
III. Личное участие работника в деятельности ОУ	1.Выполнение поручений, относящихся к организации образовательного процесса за рамками должностных обязанностей.	-Приказы, распоряжения о создании рабочей (творческой) группы. Ходатайство руководителя отделения.	По ходатайству руководителя - до 10 баллов	10

**Критерии оценки эффективности результатов труда
заместителя директора по обеспечению безопасности**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценки	Кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки ведения документации, предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов •Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины - плюс 15 баллов 	От 0 до +15
2	Обеспечение технической безопасности на объектах Работодателя	Отсутствие/наличие представлений, актов и предписаний надзорных органов, актов внутренних проверок, обоснованных жалоб работников, родителей обучающихся/воспитанников на качество работы охранников, на работу систем автоматических сигнализаций и оповещения, на соблюдение пропускного режима	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух и более обоснованных преставлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) с последующими санкциями для учреждения – минус 10 баллов •Наличие одного обоснованного преставления (предписания, акта проверок, искового требования) без последующих санкций для учреждения – 0 баллов •Отсутствие обоснованных претензий – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
3	Выполнение требований ОТ, ТБ, ППБ, ГО, ЧС	Отсутствие/наличие представлений, актов и предписаний надзорных органов, внутренних проверок по проведению инструктажей, по проверке знаний и умений действий должностных лиц при ЧС, по оснащённости рабочих мест СИЗ	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух и более обоснованных преставлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) с последующими санкциями для учреждения – минус 10 баллов •Наличие одного обоснованного преставления (предписания, акта проверок, искового требования) без последующих санкций для учреждения – 0 баллов Отсутствие обоснованных претензий – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
4	Контроль над организацией питания и медицинского обслуживания обучающихся, воспитанников	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб работников, родителей обучающихся/воспитанников на качество питания, организацию доставки, хранения продуктов питания, внешний вид и работу персонала обслуживающей организации	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух и более обоснованных преставлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) с последующими санкциями для учреждения – минус 10 баллов •Наличие одного обоснованного преставления (предписания, акта проверок, искового требования) без последующих санкций для учреждения – 0 баллов •Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
5	Обеспечение	Отсутствие/наличие	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух и более 	От -10

	<p>безопасности при транспортном сопровождении и перевозке грузов</p>	<p>представлений, актов и предписаний надзорных органов, внутренних проверок по техническому состоянию автотранспорта, организации перевозок, ведению документации</p>	<p>обоснованных преставлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) с последующими санкциями для учреждения – минус 10 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> • Наличие одного обоснованного преставления (предписания, акта проверок, искового требования) без последующих санкций для учреждения – 0 баллов • Отсутствие обоснованных претензий – плюс 20 баллов 	<p>до +20</p>
--	---	--	--	---------------

**Критерии оценки эффективности результатов труда
заместителя директора по учебно-методической работе**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1.	Реализация ГЗ, сохранение контингента	Оценивается сохранность контингента (увеличение/уменьшение) по отношению к утверждённому объёму ГЗ в целом по учреждению.	-5 баллов при уменьшении более, чем на 0,5%, +10 баллов при сохранности или увеличении	От -5 до +10
2	Организация контроля	Оценивается наличие/отсутствие представленных отчётов о проведённых контрольных мероприятиях над организацией и реализацией образовательной деятельности.	-10 баллов при отсутствии представленных отчётов, 0 баллов при количестве контрольных мероприятий от 1 до 9, +10 баллов при количестве контрольных мероприятий от 10 и более	От -10 до +10
3	Организация работы с сайтом	Оценивается наличие и актуальность информации на официальном сайте учреждения в соответствии с ФЗ-273 от 29.12.2012г.,	-5баллов при несоответствии информации на сайте требованиям 273-ФЗ, +10 баллов при соответствии информации на сайте требованиям 273-ФЗ,	От -5 до +10
4	Организация работы в СЭДиЖ	Оценивается качество работы педагогов учреждения в СЭДиЖ,	-5баллов при некачественной работе классных руководителей и учителей (не все, несвоевременно и т.д.) в СЭДиЖ, +15 баллов при качественной и своевременной работе всех классных руководителей и учителей в СЭДиЖ.	От -5 до +15
5	Организация работы с нормативной базой	Оценивается своевременность и актуальность работы с нормативной базой (все уровни) по вопросам образования (изучение, адаптация к условиям учреждения, внедрение, соответствие, коррекция внутренних локальных актов и пр.), разработка внутренней нормативной документации (образовательная программа, самообследование, правила, положения и др.).	-5 баллов при наличии двух и более обоснованных претензий к качеству работы с нормативной базой (несвоевременное изучение, внедрение, несоответствие внутренних документов действующему законодательству, отсутствие необходимых локальных актов), 0 баллов при наличии одной обоснованной претензии на качество работы с нормативной базой, +10 баллов при отсутствии обоснованных претензий к качеству работы с нормативной базой,	От -5 до +10
6	Отсутствие/наличие жалоб и обращений	Оценивается отсутствие обоснованных жалоб (обращений, заявлений) родителей (законных представителей) на	-5баллов при наличии обоснованных жалоб, -10 баллов при наличии повторных обоснованных жалоб по отсутствию мер реагирования	От -10 до +10

		качество организации образовательного процесса, качество работы педагогов учреждения	и устранения нарушений, +10 баллов при отсутствии обоснованных жалоб	
7	Исполнительская дисциплина	Оценивается качество работы и реализации решений педагогических советов, протоколов и приказов по вопросам образовательной деятельности,	-10баллов при невыполнении, некачественном или несвоевременном выполнении решений, приказов, протоколов, +10 баллов при качественном и своевременном выполнении	От -10 до +10
8	Организация работы с обучающимися	Оценивается наличие/отсутствие правонарушений, совершённых обучающимися,	-10баллов при наличии правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися в отношении режимных моментов (утвержденных правил поведения и проживания, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.) без тяжёлых последствий и официальных расследований, -20баллов при сокрытии фактов наличия правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися в отношении режимных моментов (утвержденных правил поведения и проживания, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.) без тяжёлых последствий и официальных расследований, -50баллов при наличии правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися в отношении личности, нарушений режимных моментов с тяжёлыми последствиями (травмы, вред здоровью) и официальными расследованиями, +25баллов при отсутствии правонарушений.	От -50 до +25

**Критерии оценки эффективности результатов труда
главного бухгалтера**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1.	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётов, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> • Два и более нарушения - минус 10 баллов • Одно нарушение без санкций в отношении учреждения - 0 баллов • Отсутствие нарушений – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
2	Качество работы бухгалтерии в целом	Отсутствие/наличие обоснованных представлений, предписаний, актов проверок, исковых требований и пр.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух и более обоснованных представлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) с последующими санкциями в отношении учреждения - минус 20 баллов • Наличие двух и более обоснованных представлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) без последующих санкций в отношении учреждения - 0 баллов • Наличие одного представления (предписания, акта проверки, искового требования) без последующих санкций в отношении учреждения – плюс 10 баллов • Отсутствие обоснованных представлений (предписаний, актов проверок, исковых требований) – плюс 20 баллов 	От -20 до +20
3	Качество нормативной базы	Своевременность и качество обновления (разработки) нормативных документов, организация их хранения	<ul style="list-style-type: none"> • Несвоевременное и некачественное отслеживание (в том числе обновление и разработка внутренних) нормативных документов, отсутствие порядка в организации хранения бухгалтерских документов – 0 баллов • Своевременное и качественное отслеживание (в том числе обновление и разработка внутренних) нормативных документов – плюс 20 баллов 	От 0 до +20
4	Динамика и начисление заработной платы	Учитывается динамика, порядок формирования и распределения ФОТ, динамика средней заработной платы, соблюдение сроков выплаты, правильность начисления,	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух и более нарушений порядка начисления заработной платы – минус 10 баллов • Снижение средней заработной платы ОП и в целом по учреждению более чем на 5% - минус 10 баллов, 	От -20 до +20

		<p>соблюдение требований законодательства и внутреннего Положения «О системе оплаты труда»</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Снижение средней заработной платы ОП и в целом по учреждению до 5% - минус 5 баллов •Отсутствие нарушений в начислении заработной платы – плюс 10 баллов •Положительная динамика в средней заработной плате ОП и в целом по учреждению плюс 10 баллов 	
5	Контроль над расходованием средств	<p>Учитывается динамика статей расходов, формирование и реализация плана ФХД, мероприятия по экономии и распределению статей расходов, снижение неэффективных затрат</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Отсутствие актов, подтверждающих проведение внутреннего контроля и отчётов о реализации мероприятий по снижению неэффективных затрат – 0 баллов, •Наличие актов, подтверждающих проведение внутреннего контроля, отчётов о реализации мероприятий по снижению неэффективных затрат – плюс 20 баллов, • 	От 0 до +20

**Критерии оценки эффективности результатов труда
руководителей структурного подразделения («Учебное отделение»)**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1.	Сохранение контингента	Оценивается сохранность (увеличение/уменьшение) контингента в СП учреждения за отчётный период	-5 баллов при уменьшении более чем на 0,5%, +10 баллов при сохранности или увеличении	От -5 до +10
2.	Качество контроля над организацией в СП образовательного процесса	Оценивается наличие/отсутствие представленных отчётов о проведённых контрольных мероприятиях над организацией и реализацией образовательной деятельности в СП, Оценивается наличие/отсутствие плана по устранению выявленных в ходе проверок нарушений, качество реализации плана	-5 баллов при отсутствии представленных отчётов, отсутствии плана по устранению выявленных нарушений, 0 баллов при количестве контрольных мероприятий от 1 до 9, +10 баллов при количестве контрольных мероприятий от 10 и более, при выполнении плана мероприятий по устранению выявленных нарушений	От -5 до +10
3.	Организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся	- Оценивается наличие и выполнение договоров на получение образования, - Оценивается работа с родителями по обеспечению прав детей на получение образования и обязанностей родителей на обеспечение условий для образования детей, - Оценивается работа с родительским активом СП, - Оценивается наличие в личных делах обучающихся всех необходимых документов для освоения АОП	-10баллов при фактах отсутствия заключённых договоров на получение образования (количество заключённых договоров не соответствует количеству обучающихся в СП), при наличии обоснованных претензий родителей (законных представителей) обучающихся к качеству выполнения условий заключённых договоров, а так же при фактах отсутствия в личных делах обучающихся необходимых для освоения АОП документов, в т.ч. действующих заключений ПМПК; +10 баллов при отсутствии претензий, наличии заключённых договоров и необходимых для освоения АОП документов.	От -10 до +10
4.	Организация работы в СЭДиЖ	Оценивается качество работы педагогов СП учреждения в СЭДиЖ,	-5баллов при некачественной работе классных руководителей и учителей (не все, несвоевременно и т.д.) в СЭДиЖ, +15 баллов при качественной и своевременной работе всех классных руководителей и учителей в СЭДиЖ.	От -5 до +15
5.	Организация работы с нормативной базой	Оценивается знание и применение нормативной базы с учётом изменений и	-5 баллов при несвоевременном изучении, внедрении, несоответствии внутренних документов СП действующему законодательству,	От -5 до +10

		дополнений (соблюдение в работе действующих требований ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ, ТК РФ, СанПиН, ППБ, правил ОТ, иных нормативных документов, регламентирующих организацию образовательной деятельности и условий образовательного процесса)	отсутствии необходимых локальных актов, при допуске в работе нарушений действующего законодательства, устава и локальных актов Учреждения +10 баллов при качественной работе,	
6.	Отсутствие/наличие предписаний, жалоб и обращений	- оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся в СП, - оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб работников СП, - оценивается наличие/отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов к качеству организации образовательного процесса в СП	-5баллов при наличии обоснованных жалоб, предписаний, обращений -10 баллов при наличии повторных обоснованных жалоб и предписаний при отсутствии мер реагирования и устранения нарушений, +10 баллов при отсутствии обоснованных жалоб, при отсутствии предписаний или при положительной динамике в устранении предписаний	От -10 до +10
7.	Исполнительская дисциплина	- оценивается качество и своевременность исполнения решений педагогических советов, протоколов совещаний и приказов руководителя Учреждения по вопросам образовательной деятельности на уровне СП,	-10баллов при невыполнении, некачественном или несвоевременном выполнении решений, приказов, протоколов, +10 баллов при качественном и своевременном выполнении	От -10 до +10
8.	Организация работы с обучающимися	- оценивается наличие/отсутствие правонарушений, совершённых обучающимися в СП учреждения,	-10баллов при наличии правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися в отношении режимных моментов (утвержденных правил поведения и проживания, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.) без тяжёлых последствий и официальных расследований, -20баллов при сокрытии фактов наличия правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися в отношении режимных моментов (утвержденных правил поведения и проживания, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.) без тяжёлых последствий и официальных расследований, -50баллов при наличии	От -50 до +25

			правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися в отношении личности, нарушений режимных моментов с тяжёлыми последствиями (травмы, вред здоровью) и официальными расследованиями, +25баллов при отсутствии правонарушений.	
--	--	--	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
руководителей структурного подразделения («Дошкольное отделение»)**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1.	Сохранение контингента	- оценивается сохранность, увеличение, уменьшение контингента в СП учреждения за отчётный период.	-5 баллов при уменьшении более чем на 0,5%, +10 баллов при сохранности или увеличении	От -5 до +10
2.	Качество контроля над организацией в СП образовательного процесса	- оценивается наличие/отсутствие представленных отчётов о проведённых контрольных мероприятиях над организацией и реализацией образовательной деятельности в СП, - оценивается наличие/отсутствие плана по устранению выявленных в ходе проверок нарушений, качество реализации плана	-5 баллов при отсутствии представленных отчётов, отсутствии плана по устранению выявленных нарушений, 0 баллов при количестве контрольных мероприятий от 1 до 9, +10 баллов при количестве контрольных мероприятий от 10 и более, при выполнении плана мероприятий по устранению выявленных нарушений	От -5 до +10
3.	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- оценивается наличие и выполнение договоров на получение образования, - оценивается работа с родителями по обеспечению прав детей на получение образования и обязанностей родителей на обеспечение условий для образования детей, - оценивается работа с родительским активом СП, - оценивается наличие всех необходимых документов для освоения АОП	-10баллов при фактах отсутствия заключённых договоров на получение образования (количество заключённых договоров не соответствует количеству воспитанников в СП), при наличии обоснованных претензий родителей (законных представителей) воспитанников к качеству выполнения условий заключенных договоров, а так же при фактах отсутствия в личных делах воспитанников необходимых для освоения АОП документов, в т.ч. действующих заключений ПМПК; +10 баллов при отсутствии претензий, наличии заключённых договоров и необходимых для освоения АОП документов.	От -10 до +10
4.	Организация работы на портале «Дошкольное образование», участие в проекте «СЭДиЖ»	- оценивается качество работы педагогов СП учреждения в СЭДиЖ (при участии в проекте), - оценивается качество работы на портале «Дошкольное образование»	-5 баллов при некачественной работе (некорректная, несвоевременная информация) на портале «Дошкольное образование», при неучастии или некачественной работе воспитателей и учителей-дефектологов (не все, несвоевременно и т.д.) в СЭДиЖ, +10 баллов при качественной работе на портале «Дошкольное образование», при неучастии или некачественной работе воспитателей и учителей-дефектологов (не все, несвоевременно и т.д.) в СЭДиЖ, +15 баллов при качественной работе на портале «Дошкольное образование», при качественной работе воспитателей и учителей-дефектологов в СЭДиЖ,	От -5 до +15

5.	Организация работы с нормативной базой	- оценивается знание и применение нормативной базы с учётом изменений и дополнений (соблюдение в работе действующих требований ФГОС ДО, ФГОС ОВЗ, ТК РФ, СанПиН, ППБ, правил ОТ, иных нормативных документов, регламентирующих организацию образовательной деятельности и условий образовательного процесса)	-5 баллов при несвоевременном изучении, внедрении, несоответствии внутренних документов СП действующему законодательству, отсутствии необходимых локальных актов, при допуске в работе нарушений действующего законодательства, устава и локальных актов Учреждения +10 баллов при качественной работе,	От -5 до +10
6.	Отсутствие/наличие предписаний, жалоб и обращений	- оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников в СП, - оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб работников СП, - оценивается наличие/отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов к качеству организации образовательного процесса в СП	-5баллов при наличии обоснованных жалоб, предписаний, обращений -10 баллов при наличии повторных обоснованных жалоб и предписаний при отсутствии мер реагирования и устранения нарушений, +10 баллов при отсутствии обоснованных жалоб, при отсутствии предписаний или при положительной динамике в устранении предписаний	От -10 до +10
7.	Исполнительская дисциплина	- оценивается качество и своевременность исполнения решений педагогических советов, протоколов совещаний и приказов руководителя Учреждения по вопросам образовательной деятельности на уровне СП,	-10баллов при невыполнении, некачественном или несвоевременном выполнении решений, приказов, протоколов, +10 баллов при качественном и своевременном выполнении	От -10 до +10
8.	Организация работы с воспитанниками	- оценивается наличие/отсутствие нарушений в работе с воспитанниками	-10баллов при наличии нарушений должностных обязанностей, совершённых работниками СП (должностных инструкций, режимных моментов, приказов, инструкций, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.) без тяжёлых для воспитанников последствий (нанесение вреда здоровью и угроза жизни) и официальных расследований, -20баллов при сокрытии фактов наличия нарушений должностных обязанностей, совершённых работниками СП (должностных инструкций, режимных моментов, приказов, инструкций, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.) без тяжёлых для воспитанников последствий (нанесение	От -50 до +25

			<p>вреда здоровью и угроза жизни) и официальных расследований, -50баллов при наличии нарушений должностных обязанностей, совершённых работниками СП (должностных инструкций, режимных моментов, приказов, инструкций, правил ОТ, ТБ, ППБ, поведения во время массовых мероприятий, ПДД и др.), приведших к тяжёлым для воспитанников последствиям (нанесение вреда здоровью и угроза жизни) и официальным расследованиям, +25баллов при отсутствии правонарушений.</p>	
--	--	--	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
руководителя структурного подразделения («Контрактная служба»)**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1.	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие одного и более нарушений с отрицательными последствиями для деятельности учреждения – минус 10 баллов •Наличие двух и более нарушений без отрицательных последствий для деятельности учреждения – минус 5 баллов, • Наличие одного нарушения без отрицательных последствий для деятельности учреждения – 0 баллов, •Отсутствие нарушений – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
2	Качество планирования и осуществления закупок	Качество подготовки плана закупок, составления плана-графика, своевременность и объективность внесения соответствующих изменений, качество подготовки и проведения процедуры закупок	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие одного и более нарушений с отрицательными последствиями для деятельности учреждения – минус 10 баллов •Наличие двух и более нарушений без отрицательных последствий для деятельности учреждения – минус 5 баллов, • Наличие одного нарушения без отрицательных последствий для деятельности учреждения – 0 баллов, Отсутствие нарушений – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
3	Качество исполнения контрактов	Качество исполнения контрактов (договоров), заключённых по итогам конкурсных процедур. Взаимодействие с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) по обеспечению качества предоставляемых товаров (работ, услуг)	<ul style="list-style-type: none"> •Отсутствие или ненадлежащий контроль над качеством оказания услуг (выполнения работ, поставки товаров) – минус 10 баллов, •Обеспечение надлежащего контроля над качеством оказания услуг (выполнения работ, поставки товаров), подтверждённое документально (организация приёмки работ, товаров, услуг, выданные предписания в адрес Исполнителя, положительные решения судов в пользу Заказчика и др.) – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
4	Качество взаимодействия	Взаимодействие с уполномоченным органом, контрольными органами, структурными подразделениями и комиссией по осуществлению Закупок	<ul style="list-style-type: none"> •Отсутствие надлежащего взаимодействия с отрицательными последствиями для деятельности учреждения – минус 10 баллов, •Обеспечение надлежащего взаимодействия в интересах учреждения (соблюдение сроков подготовки, 	От -10 до +20

			согласования и размещения документации, защита интересов учреждения в УФАС, на МРГ, в конкурсных комиссиях и др.) – плюс 20 баллов	
5	Качество организации делопроизводства и документооборота	Организация ведения делопроизводства и документооборота Работодателя, включая работу в ИСЭД. Контроль над сроками исполнения, качеством подготовки и организацией хранения документации и деловой переписки	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие одного и более нарушений с отрицательными последствиями для деятельности учреждения – минус 10 баллов • Наличие двух и более нарушений без отрицательных последствий для деятельности учреждения – минус 5 баллов, • Наличие одного нарушения без отрицательных последствий для деятельности учреждения – 0 баллов, Отсутствие нарушений – плюс 20 баллов 	От -10 до +20

**Критерии оценки эффективности результатов труда
руководителя структурного подразделения («Центр дистанционного образования»)**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Качество организации методического сопровождения дистанционной формы обучения детей-инвалидов на территории Пермского края	- наличие/отсутствие актов проверок надзорных органов, органов управления образованием, обоснованных претензий от педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся, - наличие/отсутствие грамот, дипломов, сертификатов, подтверждающих достижения ЦДО, - наличие/отсутствие фактов проведения (организации проведения) подготовки и обучения педагогов	•наличие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – минус 10 баллов •наличие предписаний (актов, исков, претензий), не предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов •наличие документов, подтверждающих достижения ЦДО на региональном и федеральном уровне (дипломы, сертификаты, грамоты и пр.) и проведение (организацию проведения) подготовки и обучения педагогов (договоры, акты и пр.) – плюс 20 баллов	От -10 до +20
2	Качество организации технического сопровождения дистанционной формы обучения детей-инвалидов на территории Пермского края	- наличие/отсутствие актов проверок надзорных органов, органов управления образованием, обоснованных претензий от педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся,	•наличие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – минус 10 баллов •отсутствие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – плюс 20 баллов	От -10 до +20
3	Качество ведения баз данных	- наличие и качество баз данных детей, педагогов и оборудования, используемого при организации дистанционного обучения детей-инвалидов	•наличие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – минус 10 баллов •отсутствие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – плюс 20 баллов	От -10 до +20
4	Качество реализации государственного задания	- выполнение/невыполнение количественных и качественных показателей ГЗ	•Невыполнение показателей ГЗ – минус 20 баллов, •Выполнение показателей ГЗ – плюс 20 баллов	От -20 до +20
5	Качество работы информационной системы	- периодичность обновления и содержание информации на сайте	•наличие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия	От -10 до +20

	ЦДО, внедрение дистанционных форм работы деятельности учреждения	<p>для деятельности и имиджа учреждения – минус 10 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов • наличие фактов (документов), подтверждающих внедрение и сопровождение ИКТ в деятельности учреждения – плюс 20 баллов 	
--	--	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
руководителя структурного подразделения («Хозяйственная служба»)**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Работа с предписаниями надзорных и контролирующ их органов	-оценивается наличие/отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов по вопросам обеспечения условий при организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС, СанПиН и др. -оценивается работа по устранению пунктов действующих предписаний надзорных и контролирующих органов по вопросам обеспечения условий образовательного процесса	-15 баллов при неустранении установленный срок пунктов действующих предписаний по вине Работника, -10 баллов при появлении новых предписаний, 0 баллов при отсутствии динамики в устранении пунктов предписаний в срок не по вине Работника +15 баллов при уменьшении пунктов предписаний за оцениваемый период работы, +20 баллов при отсутствии предписаний	От -15 до +20
2	Организация внутреннего контроля	-оценивается наличие/отсутствие представленных отчётов о проведённых контрольных мероприятиях над обеспечением условий образовательного процесса, -оценивается наличие/отсутствие своевременных предписаний в адрес обслуживающих и подрядных организаций по устранению недостатков в работе, -оценивается наличие/отсутствие и выполнение плана по устранению выявленных в ходе проверок нарушений,	-10 баллов при отсутствии представленных отчётов о контрольных мероприятиях, отсутствии планов по устранению выявленных нарушений, 0 баллов при количестве контрольных мероприятий менее 5 по каждому СП Работодателя, при отсутствии предписаний по выявленным нарушениям в адрес подрядных и обслуживающих организаций, +10 баллов при количестве контрольных мероприятий от 5 и более по каждому СП Работодателя, при наличии предписаний по выявленным нарушениям в адрес подрядных и обслуживающих организаций, при выполнении плана мероприятий по устранению выявленных нарушений	От -10 до +10
3	Обеспечение взаимодействия	-оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий по взаимодействию со службами и структурными подразделениями Работодателя - оценивается	-10 баллов при фактах отсутствия необходимых документов, при некачественной подготовке запрашиваемых документов, при наличии письменного подтверждения (акты, служебные, докладные и др.) отсутствия необходимого взаимодействия, +10 баллов при наличии необходимых документов,	От -10 до +10

		подготовка и согласование договоров и иных документов, необходимых для реализации уставной деятельности Работодателя.	отсутствии претензий к качеству запрашиваемых документов и обеспечению взаимодействия	
4	Обеспечение режима энергосбережения	-оценивается наличие/отсутствие результата по соблюдению режима энергосбережения при реализации ФХД и уставной деятельности (увеличение/сокращение потребления воды, тепла и электроэнергии в объёмных единицах измерения) учреждения -оценивается соотношение динамики затрат с динамикой изменения фактического объёма ГЗ	-5 баллов при положительной динамике (увеличение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при отсутствии положительной динамики фактического объёма ГЗ, 0 баллов при отсутствии положительной динамики (увеличение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при отсутствии динамики фактического объёма ГЗ, +5 баллов при отсутствии положительной динамики (увеличение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при положительной динамике фактического объёма ГЗ, +10 баллов при отрицательной динамике (уменьшение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при отсутствии динамики или положительной динамике фактического объёма ГЗ,	От -5 до +10
5	Организация работы с нормативной базой	- оценивается знание и применение нормативной базы с учётом изменений и дополнений (соблюдение в работе действующих требований СНиП, ГК РФ, ТК РФ, СанПиН, ППБ, правил ОТ, иных нормативных документов, регламентирующих обеспечение условий образовательного процесса)	0 баллов при наличии обоснованных претензий со стороны контрольных/надзорных органов и руководителя учреждения, подтверждающих несвоевременное изучение действующего законодательства, отсутствии необходимых внутренних локальных актов, при допуске в работе нарушений требований действующего законодательства, +5 баллов при отсутствии обоснованных претензий со стороны контрольных/надзорных органов и руководителя учреждения, подтверждающих несвоевременное изучение действующего законодательства, отсутствии необходимых внутренних локальных актов, при допуске в работе нарушений требований действующего законодательства	От 0 до +5
6	Эффективность использования имущества	- оценивается наличие/отсутствие неиспользуемого имущества, помещений	0 баллов при положительной динамике (увеличение) в наличии неиспользуемого и неспянного имущества, за которое учреждение	От 0 до +10

		и территорий, - оценивается наличие/отсутствие имущества, помещений и территорий, используемого не для ведения уставной деятельности и не приносящих доход Работодателю - оценивается наличие/отсутствие неэффективно используемого при ведении уставной деятельности имущества, помещений и территорий	несёт расходы по уплате налогов, +5 баллов при отсутствии динамики в наличии неиспользуемого и не списанного имущества, за которое учреждение несёт расходы по уплате налогов, деятельности Работодателя, +10 баллов при отрицательной динамике (уменьшение) в наличии неиспользуемого и несписанного имущества, за которое учреждение несёт расходы по уплате налогов,	
7	Исполнительская дисциплина	- оценивается качество и своевременность исполнения протоколов совещаний, приказов и поручений Работодателя по вопросам обеспечения условий образовательного процесса,	-10баллов при невыполнении (некачественном или несвоевременном выполнении), не соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, протоколов и т.д., +10 баллов при качественном выполнении и соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, протоколов и т.д.,	От -10 до +10
8	Обеспечение требуемых условий, реагирование на претензии к условиям образовательного процесса	-оценивается наличие/отсутствие нарушений действующих требований законодательства (правил ОТ, ТБ, ППБ, СанПиН, СНИП, норм эксплуатации зданий и сооружений и др.), проведения профилактических мероприятий в части обеспечения сохранности жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, работников Работодателя. - оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся/воспитанников на условия образовательного процесса, - оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб работников СП на условия труда,	-20баллов при наличии в оцениваемом периоде обоснованных жалоб и обращений, выявленных по ним нарушений в обеспечении условий образовательного процесса, не повлекших тяжёлых для людей последствий (нанесение вреда здоровью и угроза жизни не по вине пострадавшего) и официальных расследований, -50баллов при наличии в оцениваемом периоде нарушений в обеспечении условий образовательного процесса, приведших к тяжёлым для людей последствиям (нанесение вреда здоровью и угроза жизни не по вине пострадавшего) и официальным расследованиям, +25баллов при отсутствии в оцениваемом периоде обоснованных жалоб и обращений, выявленных нарушений в обеспечении условий образовательного процесса	От -50 до +25

**Критерии оценки эффективности результатов труда
заведующего учебной частью**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота и сроки) предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов, распоряжений и др.)	<ul style="list-style-type: none"> • две или более обоснованных претензий непосредственного руководителя о несоблюдении работником исполнительской дисциплины – минус 5 баллов, • одна обоснованная претензия непосредственного руководителя о несоблюдении исполнительской дисциплине работником без последствий для внешней оценки деятельности или имиджа учреждения – 0 баллов, • Отсутствие обоснованных претензий - плюс 20 баллов 	От -5 до +20
2	Условия воспитательного (образовательного) процесса в учебном отделении	Отсутствие/наличие обоснованных предписаний надзорных и контрольных органов (актов внутренних проверок, жалоб родителей (законных представителей) и др.)	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованных предписаний (претензий, актов, жалоб и др.) по организации учебного/воспитательного процесса – минус 10 баллов, • Наличие одного обоснованного предписания (претензии, акта, жалобы и др.) по организации учебного/воспитательного процесса без последствий для внешней оценки деятельности или имиджа учреждения – 0 баллов, • Отсутствие обоснованных предписаний (претензий, актов, жалоб и др.) по организации учебного/воспитательного процесса – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
3	Обеспечение контроля	Контроль над организацией воспитательного процесса (в том числе в выходные и праздничные дни), действия по устранению выявленных нарушений	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие документов (акты проверок с последующими планами и отчётами о проведении мероприятий по устранению выявленных нарушений), подтверждающих проведение внутреннего контроля организации и качества реализации учебного/воспитательного процесса – минус 5 баллов, • Наличие документов (акты проверок с последующими планами и отчётами о проведении мероприятий по устранению выявленных нарушений), подтверждающих организацию внутреннего контроля организации и качества реализации учебного/воспитательного процесса в количестве от 1 до 10 включительно – плюс 5 баллов, • Наличие документов (акты проверок с последующими планами и отчётами о проведении мероприятий по устранению выявленных нарушений), подтверждающих организацию внутреннего контроля организации и качества реализации учебного/воспитательного процесса в количестве более 10 – плюс 10 баллов, 	От -5 до +10
4	Работа с	Информирова	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованных 	От -5

	родителями	ность родителей (законных представителей), их вовлеченность в деятельность отделения.	<p>претензий непосредственного руководителя к качеству работы с родителями обучающихся (информированность, наличие необходимых документов в личных делах, привлечение к организации образовательного процесса и др.) – минус 5 баллов,</p> <p>•Наличие одной обоснованной претензии непосредственного руководителя к качеству работы с родителями обучающихся (информированность, наличие необходимых документов в личных делах, привлечение к организации образовательного процесса и др.) – 0 баллов,</p> <p>•Отсутствие обоснованных претензий непосредственного руководителя к качеству работы с родителями обучающихся (информированность, наличие необходимых документов в личных делах, привлечение к организации образовательного процесса и др.) – плюс 10 баллов,</p>	до +10
5	Работа с учащимися	Соблюдение учащимися правил поведения, режима дня, Устава, сохранности имущества (внешний вид, поведение, отсутствие нарушений) во внеурочное время (в урочное время)	<p>•Наличие подтверждённых фактов грубого нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства (правонарушения с административными или уголовными последствиями, употребление спиртных напитков, курение, хранение и употребление наркотических веществ и пр.) – минус 10 баллов</p> <p>•Соккрытие подтверждённых фактов грубого нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства (правонарушения с административными или уголовными последствиями, употребление спиртных напитков, курение, хранение и употребление наркотических веществ и пр.) – минус 20 баллов</p> <p>•Наличие подтверждённых фактов незначительного нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства (недостойное поведение, неопрятный внешний вид, систематические опоздания и пропуски занятий без уважительных причин и пр.) – 0 баллов</p> <p>•Отсутствие фактов нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства – плюс 20 баллов</p>	От -10 до +20
6	Работа с педагогами	Выполнение педагогами трудовой функции (должностные обязанности), соблюдение норм профессиона	<p>•Наличие подтверждённых фактов грубого нарушения педагогами должностных обязанностей, правил профессиональной этики, требований действующего законодательства (применение мер физического насилия к обучающимся, грубое обращение к участникам образовательных отношений, систематическое невыполнение должностных обязанностей и пр.) – минус 20 баллов</p>	От -20 до +20

		<p>льной этики, отношения с детьми и родителями, выполнение требований законодательства (запрет курения, своевременность медосмотров и вакцинаций и пр.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие подтверждённых фактов незначительного нарушения педагогами должностных обязанностей, правил профессиональной этики, требований действующего законодательства (несоблюдение расписания занятий, опоздания, недобросовестное отношение и пр.) – 0 баллов • Отсутствие подтверждённых фактов нарушения педагогами должностных обязанностей, правил профессиональной этики, требований действующего законодательства – плюс 20 баллов 	
--	--	--	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
секретаря учебной части**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Качество оформления документов	Оценивается наличие/отсутствие претензий со стороны работников, актов и предписаний проверяющих организаций по качеству оформления документации	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, • Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
2	Доступ к персональным данным	Оценивается соответствие работы и ограничение доступа к персональным данным работников, обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей) в соответствии с законодательством	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
3	Работа в информационно й сети	Оценивается своевременность и качество размещения информации на официальном сайте Работодателя, официальных порталах и сайтах государственной власти.	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
4	Исполнительская дисциплина	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчетности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25

**Критерии оценки эффективности результатов труда
специалиста по кадрам**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Качество оформления документов	Оценивается наличие/отсутствие претензий со стороны работников, актов и предписаний проверяющих организаций по качеству ведения кадрового делопроизводства	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
2	Реализация кадровой политики	Оценивается соответствие нормативной базы, включая Положение об оплате труда работников, направлениям действующей кадровой политике Работодателя	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
3	Работа с законодательством	Оценивается качество работы с федеральным и региональным законодательством в области трудовых отношений, кадрового делопроизводства и управления персоналом, своевременность и качество обновления нормативной базы Работодателя	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
4	Исполнительская дисциплина	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов • Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25

**Критерии оценки эффективности результатов труда
коменданта**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Санитарное состояние помещений и территорий	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
2	Обеспечение безопасных условий образовательного процесса	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
3	Соблюдение режима энергосбережения	Оценивается наличие/отсутствие фактов необоснованного расходования энергоресурсов (вода, тепло, электроэнергия), наличие мероприятий, направленных на снижение расходования энергоресурсов	<p>-10 баллов при положительной динамике (увеличение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при отсутствии положительной динамики фактического объёма ГЗ,</p> <p>0 баллов при отсутствии положительной динамики (увеличение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при отсутствии динамики фактического объёма ГЗ,</p> <p>+15 баллов при отсутствии положительной динамики (увеличение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при положительной динамике фактического объёма ГЗ,</p> <p>+25 баллов при отрицательной динамике (уменьшение) в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при отсутствии динамики или положительной динамике фактического объёма ГЗ,</p>	От -10 до +25
4	Исполнительская дисциплина	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов 	От -10 до +25

		отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none">• Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов,Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов	
--	--	--	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
бухгалтера по начислению заработной платы**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 20 баллов 	От - 10 до +20
2	Качество начисления заработной платы, налогов и сборов	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб работников на качество начисления заработной платы, результаты проверок (акты, предписания надзорных и исполнительных органов)	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От - 10 до +25
3	Качество формирования и ведения баз данных	Своевременность и качество формирования и ведения баз данных бухгалтерской информации, аналитической работы по расходованию средств Работодателя	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 10баллов 	От - 10 до +10
4	Качество учёта материальных ценностей, основных средств	Учитываются результаты проверок (акты, предписания) надзорных органов, внутренних проверок, аудиторских проверок, качество проведения инвентаризации, своевременность списания материальных ценностей	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От - 10 до +25
5	Качество работы с персональными	Учитывается обеспечение защиты персональных	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий 	От - 10 до

	данными работников	данных работников в соответствии с действующим законодательством	(предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов <ul style="list-style-type: none"> •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 10 баллов	+10
6	Качество работы с законодательной базой РФ	Оценивается отслеживание изменений в законодательстве РФ относительно порядка ведения бухгалтерского учета, налогообложения, формирования отчетности, своевременное отражение изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 10 баллов	От -10 до +10

**Критерии оценки эффективности результатов труда
бухгалтера**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
2	Качество отражения фактов хозяйственной деятельности в регистрах бухгалтерского учета	Учитываются результаты проверок (акты, предписания) надзорных органов, внутренних проверок, аудиторских проверок, качество проведения инвентаризации, своевременность и правильность отражения фактов хозяйственной деятельности в регистрах бухгалтерского учета	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 40 баллов 	От -10 до +40
3	Качество формирования и ведения баз данных	Своевременность и качество формирования и ведения баз данных бухгалтерской информации, аналитической работы по расходованию средств Работодателя	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 10 баллов 	От -10 до +10
4	Качество работы с первичными документами	Обеспечение приема и контроля первичной документации, сохранность и оформление для сдачи их в установленном порядке в архив	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 20 баллов 	От -10 до +20
5	Качество работы с законодательной базой РФ	Оценивается отслеживание изменений в законодательстве РФ относительно порядка	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 	От -10 до +10

		<p>ведения бухгалтерского учета, налогообложения, формирования отчетности, своевременное отражение изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета</p>	<p>баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 10 баллов 	
--	--	--	--	--

**Критерии оценки эффективности результатов труда
водителя**

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Кол-во баллов
1	Техническое состояние автотранспорта	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
2	Санитарное состояние автотранспорта	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
3	Соблюдение правил дорожного движения, перевозок	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций, протоколов нарушений	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, •Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25
4	Исполнительская дисциплина	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, путевых листов, выполнение приказов и поручений, графиков движения и перевозок	<ul style="list-style-type: none"> •Наличие двух или более обоснованной претензий (предписания, акты проверок, жалобы, иски и т.д.) – минус 10 баллов •Наличие одной обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов 	От -10 до +25

1. ПЕРЕЧЕНЬ

должностей основного персонала учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение

Педагогические работники:

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель- логопед

Прочие основные:

Воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Старший методист-инструктор

Старший методист

Методист

Тьютор

Учитель-дефектолог слухового кабинета

2. ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей административно-управленческого персонала

Директор

Заместитель директора по учебно-методической работе

Заместитель директора по обеспечению безопасности

Главный бухгалтер

3. ПЕРЕЧЕНЬ

должностей учебно-вспомогательного персонала

Помощник воспитателя

Секретарь учебной части

Комендант

Специалист по кадрам

Бухгалтер

Заведующий учебной частью

Руководитель физического воспитания

Музыкальный руководитель

Заведующий библиотекой

Библиотекарь

Руководитель структурного подразделения

Специалист по исполнению контрактов (договоров)

Специалист по планированию закупок

Специалист по осуществлению закупок

Диетсестра

Техник по эксплуатации зданий и сооружений

Инженер ИВТ

Инженер по эксплуатации зданий и сооружений

Ассистент

Юрисконсульт

4. ПЕРЕЧЕНЬ

должностей младшего обслуживающего персонала учреждения

Водитель

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей нормативной наполняемости классов в учебных отделениях

для глухих и слабослышащих обучающихся с лёгкой, умеренной и тяжелой (глубокой) умственной отсталостью	5 детей
для слышащих обучающихся с тяжелой (глубокой) умственной отсталостью	5 детей
для глухих обучающихся с сохранным интеллектом и с задержкой психического развития	6 детей
для слабослышащих обучающихся с сохранным интеллектом и с задержкой психического развития	I отделение: 8 детей II отделение: 6 детей
для индивидуальных занятий и занятий с учителем-дефектологом (учителем-логопедом)	1 ребенок
для слышащих обучающихся с задержкой психического развития	10 детей
для слышащих обучающихся с тяжелыми нарушениями речи	10 детей
для слышащих обучающихся с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	10 детей

Наполняемость класса меньше норматива (в случае невозможности комплектования класса иным образом)

Структура дефекта	Норматив	Фактическая численность в классе	Коэффициент компенсационной наполняемости
слабослышащие и глухие с лёгкой, умеренной, тяжёлой умственной отсталостью	5	2	3
		3	2
		4	1
глухие с сохранным интеллектом и с задержкой психического развития	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
слабослышащие с сохранным интеллектом (I отделение)	8	2	6
		3	5
		4	4
		5	3
		6	2
		7	1

слабослышащие с сохранным интеллектом и с задержкой психического развития (II отделение)	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
слышащие с задержкой психического развития	10	2	8
		3	7
		4	6
		5	5
		6	6
		7	5
		8	4
		9	3
		10	2
		11	1
слышащие с тяжелыми нарушениями речи	10	2	8
		3	7
		4	6
		5	5
		6	6
		7	5
		8	4
		9	3
		10	2
		11	1
слышащие с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	10	2	8
		3	7
		4	6
		5	5
		6	6
		7	5
		8	4
		9	3
		10	2
		11	1

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей нормативной наполняемости групп

в дошкольном отделении

для глухих воспитанников с сохранным интеллектом	6 детей
для слабослышащих воспитанников с сохранным	8 детей

интеллектом	
для глухих и слабослышащих воспитанников со сложной структурой дефекта	5 детей
для слышащих воспитанников с тяжелыми нарушениями речи	8 детей
для слышащих воспитанников с задержкой психического развития	8 детей

Наполняемость группы дошкольного отделения меньше норматива (в случае невозможности комплектования группы иным образом)

Структура дефекта	Норматив	Фактическая численность в группе	Коэффициент компенсационной наполняемости
глухие с сохранным интеллектом	6	3	3
		4	2
		5	1
слабослышащие с сохранным интеллектом	8	4	4
		5	3
		6	2
		7	1
слабослышащие и глухие со сложной структурой дефекта	5	2	3
		3	2
		4	1
слышащие с тяжелыми нарушениями речи	8	4	4
		5	3
		6	2
		7	1
слышащие с задержкой психического развития	8	4	4
		5	3
		6	2
		7	1

**ПЕРЕЧЕНЬ
коэффициентов сложности по предмету**

Общеобразовательные предметы	Размер коэффициент	Параметры сложности			
		Наличие государственных форм контроля	Проверка письменных работ (тетради)	Подготовка практической части учебного плана, формирование практических навыков	Подготовка большого объема дидактических материалов, разноуровневого дидактического материала для индивидуальных занятий
русский язык, литература (сохранный интеллект, ЗПР) - программа для глухих обучающихся (основное общее образование)	0,20	0,03	0,15		0,02
русский язык, литература (сохранный интеллект, ЗПР)- для слабослышащих обучающихся и с сохранным слухом (основное общее образование)	0,18	0,03	0,15		
русский язык, литература (среднее общее образование)	0,30	0,05	0,15		0,10
математика, алгебра, геометрия (сохранный интеллект, ЗПР)-основное общее образование	0,13	0,03	0,10		
алгебра, геометрия (среднее общее образование)	0,25	0,05	0,15		0,05
Основные предметы уровня начального общего образования со 2 класса (развитие речи, чтение и развитие речи, предметно-практическое обучение, математика, природоведение, окружающий мир, письмо, обучение грамоте и развитие речи, формирование грамматического строя речи)	0,12		0,10		0,02
Основные предметы уровня начального общего образования в 1 дополнительном и первом классе (учитель)	0,19				0,19
математика, русский язык и литература (программа для обучающихся с легкой умственной отсталостью)	0,12		0,10		0,02

Общеобразовательные предметы	Размер коэффициент	Параметры сложности			
		Наличие государственных форм контроля	Проверка письменных работ (тетради)	Подготовка практической части учебного плана, формирование практических навыков	Подготовка большого объема дидактических материалов, разноуровневого дидактического материала для индивидуальны х занятий
Химия (основное общее образование)	0,15		0,05	0,10	
Химия (среднее общее образование)	0,20	0,05	0,10		0,05
Физика (основное общее образование)	0,15		0,05	0,10	
Физика (среднее общее образование)	0,20	0,05	0,10		0,05
Биология (основное общее образование)	0,15		0,05	0,10	
Биология (среднее общее образование)	0,20	0,05	0,10		0,05
Природоведение, естествознание	0,05		0,05		
География	0,05		0,05		
География (среднее общее образование)	0,20	0,05	0,10		0,05
История, эпизодические рассказы из истории	0,05		0,05		
История (среднее общее образование)	0,20	0,05	0,10		0,05
Обществознание (основное общее образование)	0,05		0,05		
Астрономия (среднее общее образование)	0,15		0,10		0,05
Черчение	0,05		0,05		
Технология, предметно- практическая деятельность («ОР»), конструирование («ОР»), ручной труд, трудовое обучение, ИЗО, физическая культура, информатика (ИТК)	0,05			0,05	
Информатика (среднее общее образование)	0,15		0,10		0,05
Предметы коррекционного блока					
Индивидуальные занятия школьного учителя-дефектолога, учителя-логопеда	0,15		0,05		0,10

Общеобразовательные предметы	Размер коэффициента	Параметры сложности			
		Наличие государственных форм контроля	Проверка письменных работ (тетради)	Подготовка практической части учебного плана, формирование практических навыков	Подготовка большого объема дидактических материалов, разноуровневого дидактического материала для индивидуальных занятий
Индивидуальные занятия в подготовительном и первом классе (учитель-дефектолог, учитель-логопед)	0,19				0,19
Основы английского языка	0,05		0,05		
Социально-бытовая ориентировка (СБО)	0,05			0,05	
Музыкально-ритмические занятия, фонетическая ритмика, фронтальные (групповые) занятия по психокоррекции и логопедии	0,02				0,02
Индивидуальное обучение с учеником по предмету (по программе «Особый ребёнок»)	0,02				0,02
Индивидуальные занятия учителя-дефектолога (логопеда) в дошкольном отделении	0,02				0,02
Учитель-дефектолог в дошкольном отделении, работающий на ясельной группе	0,16				0,16
Учитель-дефектолог в дошкольном отделении, работающий на подготовительной группе	0,09				0,09
Руководитель физической культуры в дошкольном отделении	0,02				0,02
Музыкальный руководитель в дошкольном отделении	0,02				0,02
Воспитатель в дошкольном отделении, работающий на ясельной группе	0,16				0,16
Воспитатель в дошкольном отделении, работающий на подготовительной группе	0,09				0,09
Воспитатель в дошкольном отделении, работающий на группе, кроме ясельной и подготовительной группы	0,02				0,02