Министерство образования и науки Пермского края
Государственное краевое бюджетное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательная школа-интернат Пермского края»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКБОУ
«Общеобразовательная школа-интернат Пермского края»
_____ Ю.И. Цыбин
«05» июня 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0082D6B5E10AA8C823A8DE6280A8153DF7
Владелец: Цыбин Юрий Ильич
Действителен: с 13.01.2025 до 08.04.2026

П О Л О Ж Е Н И Е
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КРАЕВОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ПЕРМСКОГО КРАЯ»

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
Протокол от 04.06.2025 г.

Пермь, 2025

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников государственного краевого бюджетного общеобразовательного учреждения «Общеобразовательная школа-интернат Пермского края» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Пермского края от 3 сентября 2008 № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края»;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Положением «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» (постановление Правительства Пермского края от 01.04.2014 № 214-п» с учетом изменений на 09.06.2021 г.;
- 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

1.2. Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников ГКБОУ «Общеобразовательная школа-интернат Пермского края(далее-Учреждение), порядок установления должностных окладов с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов., порядок установления размера базовой стоимости педагогической услуги (ученико/час, воспитаннико/час, человеко/час), виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, принципы формирования и распределения фонда оплаты труда (ФОТ).

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 нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

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), базовую 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 работников Учреждение осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников (***Приложение1 к настоящему Положению),*** которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, а также минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Оплата труда педагогических работников, непосредственно ведущих образовательную деятельность в соответствии с учебным планом, осуществляется на основе тарифной ставки педагогической работы/услуги (стоимости ученико/часа, воспитаннико/часа, человеко/часа), комплектования классов (групп) на определённый период (учебный год, полугодие) и утверждённой тарификации Учреждения на учебный год.

2.4. 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, установленным правовым актом учредителя.

2.5. 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.

Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

2.6.3. 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.

2.6.4. выплаты (доплаты) за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей и не включённых в условия трудового договора с работником Учреждения;
2.6.5. иные выплаты компенсационного характера.
2.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), базовой части оплаты труда педагогических работников, устанавливаемого Приказом руководителя учреждения), если иное не предусмотрено законодательством.
2.9. Перечень, размер и условия назначения компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением (***Приложение № 2***).
2.10. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.
2.11. 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) 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).

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.

2.12. 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.

Выплаты стимулирующего характера:

2.13. В качестве поощрения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.13.1. регулярные премиальные выплаты за результаты личного труда в определённом календарном периоде (месяц, полугодие, год и др.);

2.13.2. разовые премиальные выплаты за результаты личного труда (подготовка к учебному году; подготовка и проведение отопительного сезона; участие в конкурсах профессионального мастерства; реализация дополнительных проектов; участие учреждения в системных исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся; динамика индивидуальных образовательных результатов; участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей; реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.; участие в коллективных педагогических проектах; участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы; участие учреждения в физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; работа с детьми из социально неблагополучных семей; создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.); участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; и др.);

2.13.3. разовые премиальные выплаты по результатам работы коллектива (Учреждения в целом, структурного подразделения, службы, рабочей группы и др.): за достижение контрольных показателей государственного задания на оказания государственных услуг (выполнения работ), утвержденных правовым актом учредителя, за достижение целевых показателей, установленных государственными программами и проектами, за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, связанных с его уставной деятельностью, за качество выполнения приказов (в числе приказов учредителя), и др.);

2.13.4. разовые премиальные выплаты за участие в достижении стратегических целей Учреждения, в том числе за реализацию этапов Программы развития;

2.13.5. разовые премиальные выплаты к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, «День учителя»);

2.13.6. регулярные премиальные (стимулирующие) выплаты за интенсивность труда (количество обучающихся, количество непосредственно подчинённых работников, охват в своей деятельности всего учреждения в целом, необходимость объезда структурных подразделений при выполнении

должностных обязанностей, разъездной характер работы при выполнении должностных обязанностей, и др.) в определенном календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

2.13.7. иные выплаты стимулирующего характера, установленные в ***Приложении № 3***.

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работника, базовой части оплаты труда педагогических работников, среднему размеру оплаты труда основного персонала, устанавливаемого Приказом руководителя Учреждения.

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

2.16. Перечень стимулирующих выплат регулярного характера по результатам личного труда (п. 2.13.1), 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 № 4*** к настоящему Положению. Стимулирующие выплаты регулярного характера вновь принятым работникам, работникам после длительного отсутствия на рабочем месте (учебный отпуск, декретный отпуск, длительный больничный) устанавливаются на основании ежемесячной оценки результатов труда. Назначение стимулирующих выплат регулярного характера работникам при совмещении профессий (должностей) и (или) совместительстве производится на основании оценки результатов труда за предыдущий отчетный период (при условии продолжения совмещения и (или) совместительстве по ранее занимаемой должности).

2.17. 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.

2.18. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения. Работники, имеющие действующие дисциплинарные взыскания, не включаются в приказ о разовых премиальных выплатах (п.2.13.2. -2.13.5.) на время действия дисциплинарного взыскания;

2.19. Оценка эффективности труда и назначение стимулирующих выплат регулярного характера за результат личного труда работникам (п.2.13.1.) производится в соответствии с действующим в Учреждении положением о комиссии по оценке эффективности результатов труда работников, на основании соответствующих протоколов и приказов.

2.20. Стимулирующие выплаты (премии) в соответствии с п. 2.13.2. - 2.13.5. устанавливаются работникам на основании ходатайств руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, руководителей отделений (служб, структурных подразделений) Учреждения, свидетельств о достигнутых результатах (призы, грамоты и др.) и оформляются соответствующим приказом по Учреждению. Фактический размер данных

стимулирующих выплат (премий) определяется Комиссией по оценке эффективности результатов труда работников и распределения стимулирующей части ФОТ работников Учреждения в зависимости от значимости достигнутого результата и личного вклада работников в достижение данного результата. Стимулирующие выплаты (премии) в соответствии с п. 2.13.2-2.13.8 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.

2.21. Размер стимулирующей части ФОТ может быть изменен в зависимости от:

- внешних финансовых условий (изменение норматива стоимости предоставления услуг по выполнению государственного задания, изменение объема государственного задания, и пр.);
- внутренних финансовых условий (фактическое изменение количества обучающихся, изменение количества работников).

Данные изменения производятся руководителем Учреждения с учетом мнения представительных органов работников (Общее собрание, профсоюзный комитет).

3. Оплата труда основного персонала.

3.1. ***Основной персонал*** – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных 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, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225;

3.2. Заработная плата ***педагогическим работникам*** Учреждения рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе/группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных классах/группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу/группе отдельно.

3.3. Заработная плата ***педагогических работников*** (учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов, педагогов дополнительного образования, воспитателей, реализующих АООП ДО) 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:

$$ЗПпи = ((Стп \times Бп \times N \times Усн) \times (1 + Ксл)) + Н + Кк + Кстим,$$

где:

ЗПпи – заработная плата педагогического работника. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

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.

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

- 18 часов в неделю для учителей, педагогов дополнительного образования;
- 20 часов в неделю для учителей-дефектологов, учителей-логопедов;
- 25 часов в неделю для воспитателей, реализующих АООП ДО.

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.

Бп – количество часов по предмету по учебному плану в неделю;

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

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

Усн = 25/NN,

где:

NN – расчётная нормативная наполняемость класса (группы) детей с ОВЗ. Показатели расчётной нормативной наполняемости в зависимости от вида (программы) обучения 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 № 6***).

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

Nк = NN – N

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).

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету устанавливается Учреждением самостоятельно по каждому предмету (***Приложение № 7***).

(Стп х Бп х N х Усн) х (1 + Ксл) – базовая часть оплаты труда педагогических работников;

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.4. Заработная плата ***педагогических*** **работников** Учреждения, *не ведущих непосредственно преподавательскую работу (воспитателей, работающих в дневное время)* рассчитывается по формуле:

ЗПв = Оклад х Кн + Н + Kk + Кстим, где:

ЗПв - заработная плата воспитателя;

Оклад – должностной оклад;

Фактический должностной оклад рассчитывается в соответствии с количеством педагогической нагрузки на ставку педагогической работы/услуги:

– 25 часов в неделю для воспитателей;

Кн – коэффициент нагрузки (приложение №6);

Оклад х Кн – 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»);

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Коэффициент нагрузки зависит от количества часов педагогической работы (нагрузки) в соответствии с утверждённой 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)

Кн утвержден приложением № 6 и рассчитывается для каждого работника по формуле:

Кн=средняя недельная наполняемость группы= *(сумма воспитаннико/ часов/Бп)*

где:

Бп - количество часов по тарификации в неделю,

Сумма воспитаннико/часов=*((Чн х N)+(Чн х N)+……)*

где:

N – численность обучающихся, скомплектованных в группу в определенное количество часов;

Чн – определенное количество часов, которое воспитатель отработал с определенным количеством обучающихся.

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

При расчёте заработной платы воспитателей в выходные дни применяется среднестатистический показатель присутствия детей и коэффициент нагрузки, учитывающий соответствие списочной и нормативной наполняемости группы за предыдущий учебный год. По ходатайству может производиться корректировка при необходимости.

3.5. Заработная плата основных работников (кроме учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов, педагогов дополнительного образования, воспитателей, работающих в дневное время) рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим,

где:

ЗПпр – заработная плата основных работников;

Оклад – должностной оклад;

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»);

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

4.2. Заработная плата руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + 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;

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

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера;

4.3. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения определяется следующим образом:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk+ Кстим,

где:

ЗПзам – заработная плата заместителя руководителя Учреждения;

Оклад – должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.13.1, 2.13.2 настоящего Положения, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы (***Приложение №4***).

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем Учреждения в размере не более 90% от средней заработной платы руководителя Учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, не принимающих непосредственное участие в организации образовательного процесса, не может превышать 70 % от средней заработной платы руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы руководителя учреждения для установления предельного уровня средней заработной платы заместителей руководителей учреждений применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

4.5. Перечень выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, порядок назначения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности (в соответствии с учредительными документами) руководителю учреждения может устанавливаться премиальная выплата по итогам работы в размере до 5% от суммы привлеченных 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.

5.При расчете среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы

работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

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

ЗПауп = Оклад + Н + Kk + Кстим,

где:

ЗПауп – заработная плата работника Учреждения из числа административно-управленческого персонала (за исключением заместителей руководителя);

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения;

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим,

где:

ЗПувп – заработная плата работника Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения;

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

5.3. Заработная плата работников Учреждения из числа младшего обсуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим,

где:

ЗПмоп – заработная плата работника Учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения;

Kk – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством,

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

6. Фонд оплаты труда.

6.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субсидий из краевого бюджета 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.

В штатном расписании распределение работников осуществляется по категориям персонала в соответствии с Приказом Федеральной службы государственной статистики от 24 июля 2020 г. N 412 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам".

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

ФОТб = ФОТд + ФОТк,

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения;

ФОТд – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов), базовой части оплаты труда педагогических работников 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, образующуюся 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.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения руководителю, заместителям руководителя и работникам Учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1. настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику Учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1. настоящего Положения.

8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.
8.2. Руководитель, заместители руководителя Учреждения предоставляют информацию, указанную в пункте 8.1. настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.
8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения.
8.4. Информация, предусмотренная пунктом 8.1. настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

9. Заключительные положения.

9.1. Положение вступает в силу с 1 сентября 2025 года.
9.2. Изменения в настоящее Положение принимаются общим собранием работников, оформляются в письменном виде и вступают в действие после утверждения и издания соответствующего приказа по Учреждению.
9.3. Изменения в настоящее Положение (в том числе приложений к нему) в части изменения порядка и условий стимулирования труда работников Учреждения из числа административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), младшего обслуживающего персонала (МОП), не относящихся к педагогическим работникам, принимаются и утверждаются руководителем Учреждения без согласования с общим собранием работников в соответствии с переданными от общего собрания директору полномочиями на основании Протокола общего собрания работников от 04.06.2025 г.

Приложение № 1

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов)
работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа
" Общеотраслевые должности служащих»

N п/п	**Наименование должности**	**Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)**
1	2	3
1.1	Комендант;	5 205,00
1.2.	Секретарь руководителя;	5 749,00
1.3.	Документовед Специалист по кадрам;	6 238,00

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

N п/п	**Наименование должности**	**Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)**
1	2	3
2.1.	Помощник воспитателя; Секретарь учебной части;	5412,00

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

N п/п	**Наименование должности**	**Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)**
1	2	3
3.1.	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель;	6905,00

3.2.	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Социальный педагог;	6905,00
3.3.	Воспитатель; Методист; Педагог-психолог; Старший инструктор-методист;	6905,00
3.4.	Педагог-библиотекарь; Старший методист Учитель; Учитель-дефектолог; Учитель-логопед;	6905,00

4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности руководителей структурных подразделений"

N п/п	**Наименование должности**	**Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)**
1	2	3
4.1.	Заведующий структурного подразделения;	9 175,00
4.2	Руководитель структурного подразделения	9 175, 00

5. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала "

N п/п	**Наименование должности**	**Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)**
1	2	3
5.1.	Тьютор	8 356,00

6. Должности, не включенный
в профессиональные квалификационные группы

N п/п	**Наименование должности**	**Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных**

		окладов) (в рублях)
1	2	3
6.1.	Специалист по закупкам; Контрактный управляющий; Специалист по охране труда; Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; Системный администратор; Инспектор по учету и бронированию военнообязанных;	8 356,00

Приложение № 2

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)	25 %
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	устанавливается приказом руководителя
Расширение зоны обслуживания	устанавливается приказом руководителя
Выплаты за увеличение объема выполняемых работ (АУП, УВП,МОП)	устанавливается приказом руководителя
Выплаты за выполнение функций, не входящих в основные должностные обязанности	устанавливается приказом руководителя
Выплаты за обеспечение функционирования разветвленной сети структурных подразделений Учреждения	устанавливается в соответствии со штатным расписанием
Руководство методическим объединением	3500 р. в месяц
За выполнение функций наставника педагогического работника	500 р. в месяц за 1 работника
Заведование инфраструктурой: музыкальный зал, спортзал, мастерские по трудовому обучению, кабинет информатики, СБО	500 р. в месяц
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета	В соответствии порядком предоставления и расходования субсидии на иные цели государственных образовательным организациям, реализующим образовательные программы начального, основного, среднего общего образования, находящимся в ведении Министерства образования и науки Пермского края, на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств Федерального бюджета, утвержденного приказом МОиН ПК от 27.08.2020 № 26-01-06-275 - 5 000,00 рублей за работу в одном классе (классе-комплекте) в независимости от наполняемости детей в классе за фактически отработанное время - 10 000,00 рублей работу в двух (и более) классах (классах-комплектах) в независимости

<table>
<tr><td></td><td>от наполняемости детей в классе за фактически отработанное время</td></tr>
<tr><td>Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета</td><td>1. в классах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих с интеллектуальными нарушениями, с ТМНР с предельной наполняемостью классов 5 человек:
<table>
<tr><th>Численность обучающихся в классе (чел.)</th><th>Размер вознаграждения в месяц (руб.)</th></tr>
<tr><td>5</td><td>1700</td></tr>
<tr><td>4</td><td>1500</td></tr>
<tr><td>3</td><td>1300</td></tr>
<tr><td>2</td><td>1100</td></tr>
<tr><td>1</td><td>900</td></tr>
</table>
2. в классах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, с предельной наполняемостью классов 6 человек:
<table>
<tr><th>Численность обучающихся в классе (чел.)</th><th>Размер вознаграждения в месяц (руб.)</th></tr>
<tr><td>6</td><td>1700</td></tr>
<tr><td>5</td><td>1535</td></tr>
<tr><td>4</td><td>1368</td></tr>
<tr><td>3</td><td>1201</td></tr>
<tr><td>2</td><td>1034</td></tr>
<tr><td>1</td><td>867</td></tr>
</table>
3. в классах для слепых с предельной наполняемостью классов 8 человек:
<table>
<tr><th>Численность обучающихся в классе (чел.)</th><th>Размер вознаграждения в месяц (руб.)</th></tr>
<tr><td>8</td><td>1700</td></tr>
<tr><td>7</td><td>1575</td></tr>
<tr><td>6</td><td>1450</td></tr>
<tr><td>5</td><td>1325</td></tr>
<tr><td>4</td><td>1200</td></tr>
<tr><td>3</td><td>1075</td></tr>
<tr><td>2</td><td>950</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

1	825

4. в классах для слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с задержкой психического развития, с предельной наполняемостью классов **12 человек**:

Численность обучающихся в классе (чел.)	Размер вознаграждения в месяц (руб.)
12	1700
11	1617
10	1533
9	1450
8	1367
7	1283
6	1200
5	1117
4	1033
3	950
2	867
1	783

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ
прочих выплат стимулирующего характера

Вид выплат	Размер выплат	
За первую категорию со дня присвоения педагогическому работнику за фактически отработанное время	**1560,00 р.**	
За интенсивность труда в работе по должности **«Педагог-психолог»**	**кол-во обучающихся, воспитанников**	**выплата (в% от оклада)**
	0-20	0%
	21-30	20%
	31-40	30%
	41-50	40%
	51-60	50%
	61-70	60%
	71-80	70%
	81-90	80%
	91-100	90%
	больше 100	100%
За интенсивность труда в работе по должности «Социальный педагог»	**кол-во обучающихся, воспитанников**	**выплата (в% от оклада)**
	0-30	0%
	31-60	40%
	61-90	50%
	91-120	60%
	121-150	70%
	151-180	80%
	181-210	90%
	больше 210	100%
За интенсивность труда в работе по должности «Педагог-библиотекарь»	**кол-во обучающихся, воспитанников**	**выплата (в% от оклада)**
	0-100	0%
	101-130	20%
	131-170	30%
	171-200	40%
	200-230	50%
	больше 230	60%
Интенсивность труда по должности «Методист» (слухового кабинета, тифлокабинета)	**кол-во педагогических работников, охваченных методическим сопровождением**	**выплата (в % от оклада)**
	40-60	60%
	61-80	70%

За интенсивность труда в работе по должности «Комендант»	**Площадь структурного подразделения (в м^2)** от 0 до 2000 от 2001-4000 от 4001-6000 более 6001	**Выплата (в% от оклада)** 30% 35% 40% 50%
За интенсивность труда в работе по должности «Руководитель структурного подразделения» Учебные отделения (Казахская,71; Бушмакина, 20; Самаркандская,32)	**Количество обучающихся в СП** до 100 от 101 до 150 от 151 до 200 более 200	**Выплата (в% от оклада)** 0% 25% 50% 75%
За интенсивность труда в работе по должности «Руководитель структурного подразделения» Учебные отделения (Казахская,39)	**Количество обучающихся в СП** до 100 от 101 до 150	**Выплата (в% от оклада)** 0% 25%
За интенсивность труда в работе по должности «Руководитель структурного подразделения» Учебные отделения (Казахская,39), «Заведующий структурного подразделения»	**Количество обучающихся в СП** до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 более 150	**Выплата (в% от оклада)** 5 % 10 % 15 % 20 %
За выполнение дополнительных функциональных обязанностей, зависящих от количества обучающихся, посещающих занятия по дополнительному образованию в СП	**Количество обучающихся в СП** до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 более 150	**Выплата (в% от оклада)** 5 % 10 % 15 % 20 %
Стимулирующие выплаты (премии) в соответствии с п.п.2.13.2.-2.13.9. Положения	Размер выплаты устанавливаются работникам на основании ходатайств руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, руководителей отделений (служб, структурных подразделений) Учреждения, свидетельств о достигнутых результатах (призы, грамоты и др.) и оформляются соответствующим приказом по Учреждению. Фактический размер данных стимулирующих выплат (премий) определяется Комиссией по оценке эффективности результатов труда работников и распределения стимулирующей части ФОТ работников Учреждения в зависимости от значимости достигнутого результата и личного вклада работников в достижение данного результата. 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. До 300 % должностного оклада.	

Приложение № 4

Перечень показателей личного вклада 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, учителя-логопеда, воспитателя, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, реализующих АОП ДО

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1. Динамика личностных результатов обучающихся, освоения АОП ДО с учетом психофизических особенностей детей дошкольного возраста	Справка по результатам анализа мониторинга ЗУН	Положительный анализ успешности обучающегося, отражающий его индивидуальную динамику: 60%-100%	8
2. За качественную реализацию основной образовательной программы	Справки по результатам контроля руководителя СП, методиста	НОД, индивидуальные занятия, режимные моменты – 7 баллов Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации) – 7 баллов Методическая работа (работа по методической теме, выступление с обобщением опыта на МО, консультации для педагогов и родителей) – 2 балла	16
3. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание): Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг (качество); Сохранение контингента воспитанников в структурном подразделении (объем)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг 100% – 6 баллов	6
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, методиста	Обновление РППС в соответствии с возрастными особенностями и проходимой темой: 60%-100%	10
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда учителя, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, реализующих АООП НОО, АООП ООО, АООП СОО, АООП образования

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1. Динамика или сохранение результатов обучающихся, освоения АООП с учетом их психофизических особенностей	Справка по результатам анализа мониторинга ЗУН, УУД, БУД, мониторинга личных достижений	Динамика освоения образовательной программы (% учащихся): 91%-100%	**5**
2. За качественную реализацию основной образовательной программы	Справки по результатам ВШК, отчеты руководителей МО	Уроки, занятия (организация и проведение с учетом ФГОС, СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей, обучающихся) – **9 баллов** Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации: ЭПОС, отчеты, журнал передачи обучающихся, журналы инструктажей, документация для личных дел, слухоречевые (речевые) дела, карты тифлопедагогического сопровождения; пакет документов для ПМПК/ППк) – **9 баллов** Рабочие программы (КТП) – **9 баллов**	**27**
3. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание)	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг -100%	**6**
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Предметно-развивающая среда (периодическая сменяемость материала в течение отчетного периода, оформление наглядного материала кабинета с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима, дидактические материалы, иллюстративное сопровождение)	**2**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда тьютора

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1.Динамика или сохранение личностных результатов обучающихся, освоения АООП с учетом их психофизических особенностей	Справка по результатам анализа мониторинга ЗУН, УУД, БУД, мониторинга личных достижений	Динамика или сохранность результатов освоения образовательной программы (% учащихся): 91%-100%	**5**
2. За результаты тьюторского сопровождения АООП	Справки по результатам ВШК, отчеты руководителей МО	Сопровождение уроков, занятий, режимных моментов (СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей обучающихся) **– 9 баллов**	**23**
		Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации: отчеты, журнал передачи обучающихся, журналы инструктажей, дневники наблюдений, карты педагогических наблюдений, документация для личных дел, пакет документов для ПМПК/ППк) – **9 баллов**	
		Планы тьюторского сопровождения – **5 баллов**	
3. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание)	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг: 100% – **6 баллов**	**10**
	Справки по результатам ВШК	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, участвующих в реализации АОП, АООП – **4 балла**	
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Разработка индивидуализированной учебно-методических и дидактических материалов для обучающихся (с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима)	**2**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда воспитателей, реализующих АООП НОО, АООП ООО, АООП СОО, АООП образования

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1.Динамика или сохранение личностных результатов обучающихся, освоения АООП с учетом их психофизических особенностей	Справка по результатам мониторинга личных достижений	Динамика (сохранение) личностных результатов обучающихся (% учащихся): 51%-100% – **5 баллов**	**5**
2. За качественную реализацию основной образовательной программы	Справки по результатам ВШК, отчеты руководителей МО	Режимные моменты, занятия (организация и проведение с учетом ФГОС, СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей обучающихся, отсутствие фактов девиантного поведения, нарушения правил проживания и поведения в интернате) – **9 баллов** Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации: отчеты, журнал передачи обучающихся, журналы инструктажей, дневники наблюдений) – **9 балла** Рабочие программы – **9 баллов**	**27**
3. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание)	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг 100% – **6 балла**	**6**
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Предметно-развивающая среда (периодическая сменяемость материала в течение отчетного периода, оформление наглядного материала кабинета, игровой, спальни с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима, дидактические материалы, иллюстративное сопровождени – – **2 балла**	**2**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда воспитателя, работающего в ночное время

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание):			
1.1.Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг (качество)	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг 100% – **6 баллов**	**21**
1.2. Результативность участия в воспитательно-образовательном процессе в соответствии с требованиями ФГОС и ФАОП (организация режимных моментов, формирование гигиенических навыков, приобщение к общественно-полезному труду и самообслуживанию, использование здоровье сберегающих технологий и т.д.)	По результатам контроля руководителя СП, заведующего СП	Отсутствие фактов нарушения организации режимных моментов, формирование гигиенических навыков, приобщение к общественно-полезному труду и самообслуживанию, использование здоровье сберегающих технологий и т.д.) **- 15 баллов**	
2. Результативность участия в благоустройстве помещений, территории и создании предметно-развивающей среды: групп, спальных комнат, физкультурного зала, музыкального зала, фойе и др.)	Справка руководителя СП, заведующего СП	Обновление РППС в соответствии с возрастными особенностями и проходимой темой	**4**
3. Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок внутри ОУ, надзорных и контролирующих органов (выполнение санитарно-гигиенических требований)	По результатам контроля руководителя СП, предписаний проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений в ходе проверок	**15**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда педагога-психолога, социального педагога

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1. Динамика или сохранение личностных результатов, социального благополучия обучающихся,	Справка по результатам анализа мониторинга личных достижений, мониторинги по итогам профилактики детского неблагополучия, результаты СПТ	Динамика личностных результатов: 91%-100% – **5 баллов**	**5**
2. За качественную реализацию программ профилактики детского неблагополучия, программ психолого-педагогического сопровождения	Справки по результатам ВШК, отчеты руководителей МО	Занятия, мероприятия (организация и проведение с учетом СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей обучающихся) **– 9 баллов** Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации: Траектория, отчеты, журналы инструктажей, социальные паспорта классов/отделений, заключения по результатам диагностики, карты психофизического развития; представления для ПМПК/ППк) – **9 баллов** Планы работы, ИПК и др.– **9 баллов**	**27**
3. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание)	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления образовательных услуг -100% – **6 баллов**	**6**
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Предметно-развивающая среда (периодическая сменяемость материала в течение отчетного периода, оформление наглядного материала кабинета с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима, дидактические материалы, иллюстративное сопровождение) – **2 балла**	**2**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда педагога-библиотекаря

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1. За качественную реализацию основной образовательной программы	По результатам контроля руководителя СП, заведующего учебной частью	Мероприятия для обучающихся (библиотечные уроки, читательские конференции, литературные праздники и т.д) – **5 баллов** Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации) – **15 баллов**	**20**
2. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг	отсутствие жалоб со стороны педагогических работников, родителей	Доля обучающихся, педагогов, родителей, удовлетворенных качеством предоставления услуг: 100% – **6 баллов**	**6**
3. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Предметно-развивающая среда (периодическая сменяемость материала в течение отчетного периода, оформление наглядного материала кабинета с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима, дидактические материалы, иллюстративное сопровождение) – **2 балла**	**5**
		Сохранность фонда библиотеки – **3 балла**	
4. Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок внутри ОУ, надзорных и контролирующих органов (выполнение санитарно-гигиенических требований)	По результатам контроля руководителя СП, предписаний проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений в ходе проверок	**9**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда помощника воспитателя

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
Уровень соблюдения правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, корпоративной культуры	Результат мониторинга родителей, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогических работников, обучающихся.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – **5 баллов**	**10**
	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушении правил внутреннего трудового распорядка, должностных – **5 баллов**	
Результативность участия в воспитательно-образовательном процессе в соответствии с требованиями ФГОС и ФАОП (организация режимных моментов, формирование гигиенических навыков, приобщение к общественно-полезному труду и самообслуживанию, использование здоровье сберегающих технологий и т.д.)	По результатам контроля руководителя СП, заведующего СП	Отсутствие фактов нарушения организации режимных моментов, формирование гигиенических навыков, приобщение к общественно-полезному труду и самообслуживанию, использование здоровье сберегающих технологий и т.д.)	**10**
Результативность участия в благоустройстве помещений, территории и создании предметно-развивающей среды: групп, спальных комнат, физкультурного зала, музыкальном зале, фойе и др.)	Справка руководителя СП, заведующего СП	Обновление РППС в соответствии с возрастными особенностями и проходимой темой	**10**
Результативность обеспечения санитарно-гигиенического режима в ночное время (состояние помещений: спальных комнат, групповых, бытовых; личная гигиена детей; проветривание; соблюдение режима дня и т.д)	По результатам контроля руководителя СП, предписаний проверок надзорных органов	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок внутри ОУ, надзорных и контролирующих органов (выполнение санитарно-гигиенических требований)	**5**
Результативность обеспечения охраны жизни и здоровья детей в рабочее время	По результатам контроля руководителя и заведующего СП по результатам работы комиссии по расследованию случаев травматизма (акты)	Отсутствие детского травматизма, фактов неоказания первичной доврачебной помощи	**5**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда ассистента (помощника) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Госзадание): Качественное оказание помощи обучающемуся, проведение режимных моментов с учетом коррекционной направленности обучения, психофизических особенностей обучающегося, здоровьесберегающих технологий	отсутствие жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставления услуги: 100% – **6 баллов**	**20**
	По результатам контроля руководителя СП	**14 баллов**	
2. Иные показатели результативности (участие в разработке учебно-методических пособий, обогащении предметно-развивающей среды группы, музыкального зала, физкультурного зала, фойе)	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Обновление РППС в соответствии с возрастными особенностями обучающихся, изучаемой темой, оформление речевого материала с соблюдением правил орфоэпии – **10 баллов**	**10**
3. Участие с обучающимися во внеурочной деятельности через различные формы (социально-значимая деятельность, организация социальных практик и коммуникативно деятельностных проб, предметные недели, социальные акции, проектная деятельность на уровне группы, массовые мероприятия, олимпиады, соревнования и др. с учетом психофизических особенностей обучающихся)	Справка руководителя СП, старшего методиста, методиста, заведующего СП	Участие с обучающимися не менее в 4-х мероприятиях (очно на уровне МО, ОУ, заочно вне ОУ) – **10 баллов**	**10**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда педагога-организатора

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1.Динамика или сохранение личностных результатов обучающихся с учетом их психофизических особенностей	Справка по результатам участия обучающихся в мероприятиях на уровне СП	Доля учащихся, ставших участниками мероприятий от общего контингента обучающихся не менее 50% –**10 баллов**	**10**
2. За качественную организацию ключевых мероприятий/событий/дел	Справки по результатам ВШК, отчеты руководителей МО	Ключевые мероприятия/события/дела (организация и проведение с учетом СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей, обучающихся) – **10 баллов** Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации планы, отчеты) – **4 баллов**	**14**
3. Результаты оценки качества образования	Результат мониторинга родителей, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных образовательным процессом: 100% – **6 баллов**	**6**
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, заведующего учебной частью	Предметно-развивающая среда ключевых мероприятий/событий/дел (оформление наглядного материала, презентаций с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима, дидактические материалы, иллюстративное сопровождение) – **10 баллов**	**10**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов методиста

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота и сроки) предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов, распоряжений и др.)	Отсутствие обоснованных претензий о несоблюдении исполнительской дисциплине работником без последствий для внешней оценки деятельности или имиджа учреждения - 15 баллов	15
2	Условия образовательного процесса в учебном отделении	Отсутствие/наличие обоснованных предписаний надзорных и контрольных органов (актов внутренних проверок, жалоб родителей (законных представителей) и др.)	Отсутствие обоснованных предписаний по организации учебного/воспитательного процесса без последствий для внешней оценки деятельности или имиджа учреждения – 20 баллов	20
3	Обеспечение контроля	Контроль над организацией воспитательного процесса (в том числе в выходные и праздничные дни), действия по устранению выявленных нарушений	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 – 20 баллов	20
4	Работа с родителями	Информированность родителей (законных представителей), их вовлеченность в деятельность отделения.	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.) – 15 баллов,	15
5	Работа с педагогами	Выполнение педагогами трудовой функции (должностные обязанности), соблюдение норм профессиональной этики, отношения с детьми и родителями, выполнение требований законодательства Организационно-методическая деятельность	Отсутствие подтверждённых фактов нарушения педагогами должностных обязанностей, правил профессиональной этики, требований действующего законодательства – 15 баллов Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта: Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения – 5 баллов Организация наставничества для начинающих педагогами – 5 баллов Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном или федеральном уровне – 5 баллов	30
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов старшего методиста

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота и сроки) предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов, распоряжений и др.)	Отсутствие обоснованных претензий о несоблюдении исполнительской дисциплине работником без последствий для внешней оценки деятельности или имиджа учреждения - 15 баллов	15
2	Условия образовательного процесса в учебном отделении	Отсутствие/наличие обоснованных предписаний надзорных и контрольных органов (актов внутренних проверок, жалоб родителей (законных представителей) и др.)	Отсутствие обоснованных предписаний по организации учебного/воспитательного процесса без последствий для внешней оценки деятельности или имиджа учреждения – 20 баллов	20
3	Обеспечение контроля	Контроль над организацией воспитательного процесса (в том числе в выходные и праздничные дни), действия по устранению выявленных нарушений	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 – 20 баллов	20
4	Работа с родителями	Информированность родителей (законных представителей), их вовлеченность в деятельность отделения.	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.) – 15 баллов,	15
5	Работа с учащимися	Соблюдение учащимися правил поведения, режима дня, Устава, сохранности имущества (внешний вид, поведение, отсутствие нарушений) во внеурочное время (в урочное время)	Отсутствие фактов нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства – 15 баллов	15
6	Работа с педагогами	Выполнение педагогами трудовой функции (должностные обязанности), соблюдение норм профессиональной этики, отношения с детьми и родителями, выполнение требований законодательства	Отсутствие подтверждённых фактов нарушения педагогами должностных обязанностей, правил профессиональной этики, требований действующего законодательства – 15 баллов	15
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда педагога дополнительного образования

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
1.Динамика или сохранение личностных результатов обучающихся, освоения дополнительной общеобразовательной программы с учетом их психофизических особенностей	Справка по результатам участия обучающихся краевых, всероссийских и международных мероприятий	Доля учащихся, ставших участниками краевых, всероссийских и международных мероприятий от общего контингента обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам не менее 50% – **12 баллов**	**12**
2. За качественную реализацию основной образовательной программы	Справки по результатам ВШК, отчеты руководителей МО	Занятия (организация и проведение с учетом ФГОС, СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей обучающихся) – **9 баллов** Документация (заполнение и своевременная сдача установленных форм документации (ЭПОС, отчеты, журналы) – **6 баллов** Рабочие программы – **5 баллов**	**20**
3. Результаты оценки качества образования	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Доля родителей, удовлетворенных образовательным процессом: 100% – **6 балла**	**6**
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Справка руководителя СП, заведующего учебной частью	Предметно-развивающая среда (периодическая сменяемость материала в течение отчетного периода, оформление наглядного материала кабинета с соблюдением правил орфоэпии или зрительного режима, дидактические материалы, иллюстративное сопровождение) – **2 балла**	**2**
Всего: 40 баллов = 40%			

Критерии оценки эффективности результатов труда методиста (слухового кабинета/тифлокабинета)

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 и иных работников»	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения.	Отсутствие нарушений - 5 балла	**5**
	2. Качественное заполнение и своевременная сдача установленных форм документации	Справки руководителя отделения.	Своевременно, качественно (в электронном виде) – 5 баллов	**10**
II Организационно-методическая деятельность	1. Проведение консультаций с педагогами (индивидуальные, групповые)	Годовой план, материалы консультаций	От 10 консультаций и более – 5 баллов	**10**
	2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся по вопросам коррекционного сопровождения	Годовой план, материалы консультаций	Проведение мероприятий в соответствии с планом работы - 10 баллов	**10**
	3. Создание элементов образовательной и инфраструктуры в отделении	Справка руководителя СП	Предметно-развивающая среда соответствует нозологии обучающихся – 10 баллов	**10**
	4.Организация наставничества для начинающих педагогами	План работы с начинающими педагогами, материалы	Проведение мероприятий в соответствии с планом работы - 10 баллов	**15**
	5. Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов по вопросам сопровождения педагогов	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	Проведение мероприятий в соответствии с планом работы - 10 баллов	**15**
III Эффективность аналитической деятельности	Организация аналитической деятельности коррекционного процесса	План ВШК, справки, журнал посещения занятий и уроков	Своевременная проведение аналитических мероприятий – 10 баллов	**15**
	Организация мониторинга достижений обучающихся при освоении Программы коррекционной работы	План ВШК, справки, слухоречевые дела	Своевременная сдача аналитических материалов – 10 баллов	**10**

Критерии оценки эффективности результатов труда старшего методиста, старшего инструктора-методиста (Центр дистанционного обучения детей-инвалидов)

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 и иных работников» Отсутствие фактов нарушения ТБ.	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения, фактов ТБ	Отсутствие нарушений - 5 баллов	**5**
	2. Своевременная сдача установленных форм документации	Справки руководителя ЦДО	Своевременно, (в электронном виде) - 10 баллов	**10**
II **Результативность научно-методической, методической деятельности, информационно-технологического обеспечения образовательной деятельности**	1. Представление, распространение педагогического опыта работы ЦДО, участие в профессиональных конкурсах на различных профессиональных форумах, площадках и т.д.	Дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), отзывы, справки и тд	Наличие результатов, подтверждающих достижения ЦДО на региональном и федеральном уровне -10 баллов	**10**
	2. Достижение плановых показателей ГЗ (в части работ)	Аналитические справка, дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), отзывы, справки и тд	Выполнение ГЗ (в части работ) - 10 баллов	**10**
III **Содержание научно-методической, методической деятельности, информационно-технологического обеспечения образовательной деятельности**	1.Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.д.	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	Выполнение плана работы ЦДО - 10 баллов	**10**
	2. Издание методической документации в соответствии с планом ЦДО	Метод рекомендации, пособия, и т.д.	Наличие методических разработок в соответствии планом ЦДО - 10 баллов	**10**
	3. Проведение консультаций с педагогами, специалистами муниципальных районов (городского округа), ответственных за реализацию проекта (индивидуальные, групповые)	Журнал консультаций, материалы консультаций	От 10 консультаций и более - 10 баллов	**10**
	2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся по вопросам сопровождения ДОДИ	Журнал консультаций, материалы консультаций, памятки и т.д.	От 10 консультаций и более - 10 баллов	**10**

IV Информационная открытость Центра	Информационное обеспечение деятельности Центра, в т. ч. обновление информации на сайте Центра и сетевых группах	Наличие материалов (организационно-педагогических, методических и т.д.)	Обновление информации на сайте - 5 баллов	**5**
V Удовлетворённость участников проекта методическим и информационным сопровождением	Отсутствие обоснованных жалоб участников проекта	Анкетирование, заявления	Отсутствие обоснованных жалоб - 10 баллов	**10**
VI Организационное сопровождение	Своевременное формирование потребности оборудования, программного обеспечения и подключения к сети «Интернет» для участников ДОДИ	Справки руководителя ЦДО	Своевременно сдача отчетности - 10 баллов	**10**
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда
методиста
(Регионального ресурсного центра по поддержке образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)

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 и иных работников»	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения.	Отсутствие нарушений - 5 баллов	**5**
	2. Своевременная сдача установленных форм документации	Справки руководителя РЦ ОВЗ	Своевременно, (в электронном виде) – 10 баллов	**10**
II **Результативность научно-методической деятельности**	1.Высокие показатели организации методического сопровождения РЦ ОВЗ	дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), отзывы, справки и тд	наличие результатов, подтверждающих достижения РЦ ОВЗ на региональном и федеральном уровне - 20 баллов	**20**
	2.Создание условий для профессионального взаимодействия с другими ОУ Пермского края, опорными площадками, научными сообществами и тд	дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), договоры о сотрудничестве, отзывы, справки и тд	достижение плановых показателей организации региональных и федеральных методических мероприятий – 20 баллов	**20**
III Организационно-методическая деятельность	1.Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.д.	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	выполнение плана работы РЦ ОВЗ – 20 баллов	**20**
	2. Издание методической документации в соответствии с планом РЦ ОВЗ	Метод рекомендации, пособия, и т.д.	наличие методических разработок в соответствии планом РЦ ОВЗ – 20 баллов	**20**
IV Информационная открытость Центра	Информационное обеспечение деятельности Центра, в т. ч. обновление информации на сайте Центра и сетевых группах	Наличие материалов (организационно-педагогических, методических и т.д.)	Обновление информации на сайте – 5 баллов	**5**
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда
старшего методиста
(Регионального ресурсного центра по поддержке образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)

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 и иных работников»	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения.	Отсутствие нарушений - 5 баллов	**5**
	2. Своевременная сдача установленных форм документации	Справки руководителя РРЦ ОВЗ	Своевременно, (в электронном виде) – 10 баллов	**10**
II **Результативность научно-методической деятельности**	1.Высокие показатели организации методического сопровождения сети ресурсных центров	дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), отзывы, справки и тд	наличие результатов, подтверждающих достижения РРЦ ОВЗ на региональном и федеральном уровне - 20 баллов	**20**
	2.Создание условий для профессионального взаимодействия с другими ресурсными центрами Пермского края	дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), договоры о сотрудничестве, отзывы, справки и тд	достижение плановых показателей организации региональных и федеральных методических мероприятий	**20**
III Организационно-методическая деятельность	1.Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов для специалистов ресурсных центров Пермского края	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	выполнение плана работы РРЦ ОВЗ	**20**
	2. Издание методической и отчетной документации в соответствии с планом РРЦ ОВЗ	Метод рекомендации, пособия, и т.д.	наличие методических разработок и отчетов в соответствии планом РРЦ ОВЗ	**20**
IV Информационная открытость Центра	Информационное обеспечение деятельности Центра, в т. ч. обновление информации на сайте Центра и сетевой группе	Наличие материалов (организационно-педагогических, методических и т.д.)	Обновление информации на сайте – 5 баллов	**5**
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда
старшего методиста
(Центр детских инициатив)

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 и иных работников»	Докладные, акты о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, Положения.	Отсутствие нарушений - 5 баллов	**5**
	2. Своевременная сдача установленных форм документации	Справки заместителя директора по УВР	Своевременно, (в электронном виде) – 10 баллов	**10**
	3. Взаимодействие с классными руководителями, воспитателями, социальными педагогами и другими педагогическими работниками, заведующими структурных подразделений «Интернат», руководителями СП	Справки по результатам ВШК	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических/административных работников, участвующих в реализации АООП – **10 баллов**	**10**
II **Результативность деятельности детских общественных организаций, волонтерского движения и тд.**	1.Высокие показатели организации деятельности детских общественных организаций, волонтерского движения и тд в ОУ	дипломы, сертификаты, грамоты и пр.), отзывы, справки и тд	наличие результатов, подтверждающих достижения на региональном и/или федеральном уровне - 20 баллов	**25**
	2. Положительная динамика результатов вовлечения обучающихся в детские общественные организации, волонтерское движение и др. с учетом их психофизических особенностей	Справки по результатам ВШК, регистрация участников первичного отделения	Рост доли учащихся, ставших участниками детских общественных организаций, волонтерского движения и др по отношению к предыдущему отчетному периоду	**15**
III Качественная организация ключевых мероприятий/событий/дел	1.Участие в организации и проведении ключевых мероприятий/событий/дел, обеспечивающих поддержку социально значимых инициатив обучающихся, профилактику девиантного/деструктивного поведения, патриотического воспитания и тд	Сертификаты, рецензии, справка-отзыв о проведенном мероприятии	Ключевые мероприятия/события/дела (организация и проведение с учетом СанПиН; ТБ, коррекционной направленности обучения и психофизических особенностей, обучающихся) – **20 баллов**	**25**
IV Информационная открытость деятельности детских общественных организаций, клубов, волонтерского движения	Информационное обеспечение деятельности , в т. ч. обновление информации на сайте ОУ и госпаблике	Наличие материалов	Обновление информации на сайте, госпаблике ОУ не менее 1 раза в месяц за отчетный период	**10**
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда заместителя директора (по административно-хозяйственной деятельности)

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
1	Работа с предписаниями надзорных и контролирующих органов	-оценивается наличие/отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов по вопросам обеспечения требуемых условий образовательного процесса, в т.ч. по требованиям безопасности -оценивается работа по устранению пунктов действующих предписаний надзорных и контролирующих органов	0 баллов при не устранении в установленный срок пунктов действующих предписаний и (или) при появлении новых предписаний по функционалу Работника в оцениваемом периоде; +30 баллов при устранении пунктов предписаний в установленный срок или при отсутствии предписаний за оцениваемый период работы;	30
2	Обеспечение создания условий	-оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий (обращений, заявок, результатов проверок, жалоб и пр.) по вопросам обеспечения требуемых условий образовательного процесса, в т.ч. по качеству оказываемых услуг подрядными организациями (коммунальные услуги, клининг, охрана, питание и др.)	0 баллов при наличии неустранённых обоснованных претензий по результатам оцениваемого периода; +30 баллов при отсутствии неустраненных обоснованных претензий по результатам оцениваемого периода	30
3	Использование имущественного комплекса	-оценивается наличие/отсутствие неиспользуемого и (или) неэффективно используемого имущества, помещений и территорий, включая процедуры списания вышедшего из употребления имущества	0 баллов при наличии неиспользуемого (неэффективно используемого) имущества и при отсутствии в оцениваемом периоде действий Работника, направленных на устранение данной ситуации. +10 баллов при отсутствии неиспользуемого (неэффективно используемого) имущества и (или) при наличии действий (план мероприятий, действия по плану) по уменьшению кол-ва неиспользуемого (неэффективно используемого) имущества	10
4	Работа с контрагентами	-оценивается наличие/отсутствие кредиторской/дебиторской задолженности, своевременность и качество предоставления первичных документов, своевременность и качество проведения актов сверок, взаимных расчётов и платежей с контрагентами и подрядными организациями, качество документального оформления иных необходимых действий и операций в соответствии с действующими требованиями законодательства и в рамках действующих договоров и соглашений (в т.ч. с ЦБУиО)	0 баллов при наличии просроченной кредиторской/дебиторской задолженности, при наличии обоснованных претензий по качеству и своевременности оформления необходимых документов (в т.ч. в электронном виде) по результатам оцениваемого периода; +30 баллов при отсутствии просроченной кредиторской/дебиторской задолженности, при отсутствии обоснованных претензий по качеству и своевременности оформления необходимых документов (в т.ч. в электронном виде) по результатам оцениваемого периода;	30
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Мак-ое кол-во баллов
1	Результат выполнения качества ГЗ	Оценивается соответствие/несоответствие фактических и утверждённых показателей качества выполнения ГЗ	+10 баллов при выполнении (перевыполнении) качественных показателей за оцениваемый период	10
2	Результат планирования и выполнения утверждённых планов работы, реализации проектов	Оценивается результат выполнения утверждённых текущих планов работы учреждения, результат реализации Программы развития учреждения и других проектов	- 0 баллов при наличии обоснованно невыполненных пунктов утверждённых планов (некачественное планирование), при обоснованном невыполнении официально реализуемых проектов, в т.ч. Программы развития +10 баллов при выполнении утверждённых планов работы, при реализации проектов и пунктов Программы развития в установленный срок	10
3	Организация работы по аттестации работников	Оценивается динамика (процентное отношение) аттестованных на соответствие занимаемой должности, высшую и первую квалификационную категорию (ВКК и 1КК))	- 0 баллов при положительной динамике от 0% до 5% +5 баллов при положительной динамике от 6% до 10% +10 баллов при положительной динамике более 10%	10
4	Организация работы с сайтом	Оценивается наличие, обновление и актуальность информации (по своим полномочиям) на официальном сайте учреждения в соответствии с действующими нормами и требованиями законодательства	+5 баллов при соответствии информации на сайте действующим требованиям	5
5	Организация работы с обучением работников	Оценивается динамика (процентное отношение обученных) повышения квалификации (ПК) и курсовой подготовки (КП) педагогов	0 баллов при 25-30% прошедших ПК и КП от общего числа работников +5 баллов при более 30% прошедших КП и ПК от общего числа работников	5
6	Качество работы с документами и нормативной базой	Оценивается результат работы с документацией (входящие, внутренние, отчётные и пр.), результат работы с нормативными документами федерального и регионального уровней, наличие и качество внутренних локальных актов (положения, правила, инструкции, распоряжения, проекты приказов и т.д.) в соответствии с полномочиями и должностными обязанностями	0 баллов при наличии одной обоснованной претензии на качество работы с документами, нормативной базой, +10 баллов при отсутствии обоснованных претензий к качеству работы с документами, нормативной базой,	10
7	Качество работы с персоналом	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб (обращений, заявлений) родителей (законных представителей) на качество работы педагогов, соблюдения педагогами норм профессиональной этики	+5 баллов при отсутствии обоснованных жалоб в оцениваемом периоде	5
8	Исполнительская дисциплина	Оценивается результат выполнения решений, протоколов и приказов по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с должностными обязанностями	+5 баллов при качественном и своевременном выполнении	5

9	Организация работы по совершенствовани ю системы оплаты труда, мотивации и стимулированию работников	Оценивается динамика уровня средней з/п работников, наличие заключенных ТД в форме «эффективного контракта» (ЭК), соответствие критериев оценки действующим требованиям	0 баллов при отсутствии динамики среднего размера З/П работников +5 баллов при увеличении среднего размера З/П работников до 3% +10 баллов при увеличении средней З/П работников более, чем на 3%, +10 баллов при увеличении средней З/П работников более, чем на 3%, при соответствии критериев оценки труда действующему законодательству, при 100% заключении ТД в форме ЭК	10
Всего: 70 баллов = 70%				

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Мак-ое кол-во баллов
1	Результат выполнения объёма ГЗ, сохранение контингента	Оценивается соответствие/несоответствие фактических и утверждённых показателей объёма ГЗ (в целом по учреждению), причины изменения контингента обучающихся	+10 баллов при сохранности или обоснованном увеличении контингента за оцениваемый период	10
2	Результат выполнения качества ГЗ	Оценивается соответствие/несоответствие фактических и утверждённых показателей качества выполнения ГЗ	+10 баллов при выполнении (перевыполнении) качественных показателей за оцениваемый период	10
3	Организация работы с сайтом	Оценивается наличие, обновление и актуальность информации (по своим полномочиям) на официальном сайте учреждения в соответствии с действующими нормами и требованиями законодательства	+5 баллов при соответствии информации на сайте действующим требованиям	5
4	Организация работы в ЭПОС	Оценивается результат работы педагогов учреждения в ЭПОС	+10 баллов при качественной и своевременной работе всех классных руководителей и учителей в ЭПОС	10
5	Качество работы с документами и нормативной базой	Оценивается результат работы с документацией (входящие, внутренние, отчётные и пр.), результат работы с нормативными документами федерального и регионального уровней, наличие и качество внутренних локальных актов (положения, правила, инструкции, распоряжения, проекты приказов и т.д.) в соответствии с полномочиями и должностными обязанностями	0 баллов при наличии одной обоснованной претензии на качество работы с документами, нормативной базой, +10 баллов при отсутствии обоснованных претензий к качеству работы с документами, нормативной базой,	10
6	Качество выполнения договоров на образование, работы с родителями (законными представителями)	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных жалоб (обращений, заявлений) родителей (законных представителей) на качество организации образовательного процесса, качество выполнения условий договоров на образование со стороны Учреждения	+10 баллов при отсутствии обоснованных жалоб в оцениваемом периоде	10
7	Исполнительская дисциплина	Оценивается результат выполнения решений, протоколов и приказов по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в	+5 баллов при качественном и своевременном выполнении	5

		соответствии с должностными обязанностями		
8	Организация работы по профилактике правонарушений	Оценивается наличие/отсутствие фактов правонарушений, совершённых обучающимися	+10баллов при отсутствии фактов правонарушений в оцениваемом периоде	10
Всего: 70 баллов = 70%				

Критерии оценки эффективности результатов труда

руководителя структурного подразделения («Учебное отделение»)

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Сохранение контингента	Оценивается сохранность (увеличение/уменьшение) контингента в СП учреждения за отчётный период	+10 баллов при сохранности или увеличении	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	+10 баллов при количестве контрольных мероприятий от 10 и более, при выполнении плана мероприятий по устранению выявленных нарушений	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	+10 баллов при отсутствии претензий, наличии заключённых договоров и необходимых для освоения АОП документов.	10
4.	Организация работы в ЭПОС	Оценивается качество работы педагогов СП учреждения в ЭПОС,	+15 баллов при качественной и своевременной работе всех классных руководителей и учителей в ЭПОС.	15
5.	Организация работы с нормативной базой	Оценивается знание и применение нормативной базы с учётом изменений и 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)	+10 баллов при качественной работе,	10
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,	+10 баллов при отсутствии обоснованных жалоб, при отсутствии предписаний или при положительной динамике в устранении предписаний	10

		- оценивается наличие/отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов к качеству организации образовательного процесса в СП		
7.	Своевременность и качество выполняемых работ	- оценивается качество и своевременность исполнения решений педагогических советов, протоколов совещаний и приказов руководителя Учреждения по вопросам образовательной деятельности на уровне СП,	+10 баллов при качественном и своевременном выполнении	10
8.	Организация работы с обучающимися	- оценивается наличие/отсутствие правонарушений, совершённых обучающимися в СП учреждения,	+25баллов при отсутствии правонарушений.	25
Всего: 100 баллов = 100%				

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

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Сохранение контингента	- оценивается сохранность, увеличение, уменьшение контингента в СП учреждения за отчётный период.	10 баллов при сохранности или увеличении	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	10 баллов при количестве контрольных мероприятий от 10 и более, при выполнении плана мероприятий по устранению выявленных нарушений	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	10 баллов при отсутствии претензий, наличии заключённых договоров необходимых для освоения АОП .	10
4.	Организация работы на портале «ЭПОС»	- оценивается качество работы педагогов СП учреждения в ЭПОС (при участии в проекте), - оценивается качество работы на портале «ЭПОС-контингент»	10 баллов при качественной работе на портале «ЭПОС-контингент», при неучастии или некачественной работе воспитателей и учителей-дефектологов (не все, несвоевременно и т.д.) в ЭПОС, 15 баллов при качественной работе на портале «ЭПОС-контингент», при качественной работе воспитателей и учителей-дефектологов в ЭПОС,	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	10 баллов при качественной работе	10

		деятельности и условий образовательного процесса)		
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 контролирующих органов к качеству организации образовательного процесса в СП	10 баллов при отсутствии обоснованных жалоб, при отсутствии предписаний или при положительной динамике в устранении предписаний	10
7.	Своевременность и качество выполняемых работ	- оценивается качество и своевременность исполнения решений педагогических советов, протоколов совещаний и приказов руководителя Учреждения по вопросам образовательной деятельности на уровне СП,	10 баллов при качественном и своевременном выполнении	10
8.	Организация работы с воспитанниками	- оценивается наличие/отсутствие нарушений в работе с воспитанниками	25 баллов при отсутствии правонарушений.	25
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда руководителя структурного подразделения («Служба безопасности и охраны труда»)

№	**Критерии**	Предмет оценивания	Алгоритм оценки	Максимальное количество баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота) и сроки ведения документации, предоставления отчетности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой документации	• Наличие нарушений исполнительской дисциплины – 0 баллов; • Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины – плюс 25 баллов	25
2	Обеспечение физической и технической охраны, организации пропускного режима на объектах Работодателя	Отсутствие/наличие представлений, актов и предписаний надзорных органов, актов внутренних проверок, обоснованных жалоб работников, родителей, обучающихся на качество работы охранников, на качество работы систем видеонаблюдения, сигнализаций и оповещения, на качество обеспечения пропускного режима	• Наличие обоснованного представления (предписания, акта проверок, искового требования), заявления, жалобы без последующих санкций для учреждения – 0 баллов; • Отсутствие обоснованных претензий – плюс 50 баллов	50
3	Выполнение требований ОТ, ТБ, ППБ, ГО, ЧС	Отсутствие/наличие не устранённых в установленный срок нарушений действующих требований (норм, правил и пр.) в представлениях, актах и предписаниях надзорных органов, в т.ч. появление за оцениваемый период работы новых представлений, актов и предписаний надзорных органов в результате ненадлежащей работы с нормативными документами (изучение, отслеживание изменений в действующей нормативной документации) и отсутствием надлежащего контроля над выполнением действующих требований законодательства; Отсутствие/наличие выявленных в течение оцениваемого периода нарушений, явившихся следствием ненадлежащего контроля со стороны Работника, действующих требований законодательства в актах внутренних проверок по качеству проведения инструктажей, по поверке знаний и умений действий должностных лиц при ЧС, по оснащённости рабочих мест СИЗ, по соблюдению действующих правил ОТ, ТБ, ГО, ЧС, ППБ.	• Наличие обоснованного представления (предписания, акта проверок, искового требования) без последующих санкций для учреждения – 0 баллов; • Отсутствие обоснованных претензий – плюс 50 баллов	50

4	Обеспечение безопасности при перевозке обучающихся	Отсутствие/наличие представлений, актов и предписаний надзорных органов, внутренних проверок по техническому состоянию и соответствию действующим требованиям автотранспорта, привлекаемого для перевозок обучающихся, выполнения требований по необходимому согласованию и сопровождению перевозок обучающихся, по организации надлежащего контроля над соблюдением действующих требований при организации и обеспечении перевозок обучающихся	• Наличие обоснованного представления (предписания, акта проверок, искового требования) без последующих санкций для учреждения – 0 баллов; • Отсутствие обоснованных претензий – плюс 25 баллов	25
Всего: 150 баллов = 150%				

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

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество 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), 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	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,	•отсутствие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – плюс 20 баллов	20
3	Качество ведения баз данных	- наличие и качество баз данных детей, педагогов и оборудования, используемого при организации дистанционного обучения детей-инвалидов	•отсутствие предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности и имиджа учреждения – плюс 20 баллов	20
4	Качество реализации государственного задания	- выполнение/невыполнение количественных и качественных показателей ГЗ	•Выполнение показателей ГЗ – плюс 20 баллов	20
5	Качество работы информационной системы	- периодичность обновления и содержание информации на сайте ЦДО, внедрение дистанционных форм работы в деятельности учреждения	•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	20
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда

руководителя структурного подразделения «Хозяйственная служба»

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
Качество работы ХС по обеспечению условий образовательного процесса	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий к качеству работы ХС (служебные записки, акты проверок, сроки и качество выполнения заявок, результаты выполнения утверждённого плана хозяйственных работ, результаты устранения пунктов предписаний надзорных органов и пр.) по обеспечению условий образовательного процесса	0 баллов - наличие в оцениваемом периоде обоснованных претензий к качеству работы ХС (не устранение в срок поступивших заявок, не выполнение плана хозяйственных работ, не устранение в срок предписаний надзорных органов, выявленные при проведении проверок недостатки в работе ХС и пр.), явившихся следствием невыполнения (некачественного выполнения) Работником должностных обязанностей; +50 баллов - отсутствие в оцениваемом периоде обоснованных претензий к качеству работы ХС.	**50**
Качество организации внутреннего контроля	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий к качеству организации внутреннего контроля (акты внутренних проверок состояния ИК, планы и результаты устранения выявленных недостатков, акты по претензионной работе), в т.ч. по организации контроля над работой подрядных и обслуживающих организаций	0 баллов - при наличии в оцениваемом периоде обоснованных претензий к качеству организации и проведения внутреннего контроля (отсутствие актов проведения внутренних контрольных[1] мероприятий, наличие фактов некачественного внутреннего контроля, выявление недостатков, явившихся следствием отсутствия качественного Внутреннего контроля состояния ИК и работы подрядных и обслуживающих организаций и пр.) в результате неисполнения (некачественного исполнения) Работников должностных обязанностей; +50 баллов - при отсутствии обоснованных претензий к качеству организации внутреннего контроля	**50**
Качество работы автотранспорта	-оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий по организации работы автотранспорта	0 баллов при наличии в оцениваемом периоде обоснованных претензий к организации работы автотранспорта (отсутствие ТО, медицинского осмотра водителей, ОСАГО, неготовность автотранспорта, отсутствие взаимодействия с рук СП по использованию автотранспорта, и пр.) в результате неисполнения (некачественного исполнения) Работников должностных обязанностей; +25 баллов при отсутствии обоснованных претензий к организации работы автотранспорта	**25**
Качество работы с нормативной базой	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий к качеству работы с нормативной, базой (СанПиН, ППБ, СНиП, и др.), в т.ч. к качеству ведения документации	0 баллов при наличии в оцениваемом периоде обоснованных претензий по качеству работы с нормативной базой (знание и применение	**25**

		СанПиН, ППБ, СНиП, правил эксплуатации оборудования, автотранспорта, содержания территорий и пр.), по качеству ведения необходимой документации и имеющихся негативных последствий для Работодателя в результате неисполнения (некачественного исполнения) Работником должностных обязанностей;	
Всего: 150 баллов = 150%			

Критерии оценки эффективности результатов труда заведующего структурного подразделения

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество баллов
1	Исполнительская дисциплина	Качество (достоверность, полнота и сроки) предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов, распоряжений и др.)	• 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	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.)	• 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	20
3	Обеспечение контроля	Контроль над организацией воспитательного процесса (в том числе в выходные и праздничные дни), действия по устранению выявленных нарушений	• 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,	10
4	Работа с родителями	Информированность родителей (законных представителей), их вовлеченность в деятельность отделения.	• 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, • 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,	10
5	Работа с учащимися	Соблюдение учащимися правил поведения, режима дня, Устава, сохранности имущества (внешний вид,	• Наличие подтверждённых фактов незначительного нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства (недостойное поведение, неопрятный внешний вид, систематические опоздания и пропуски	20

		поведение, отсутствие нарушений) во внеурочное время (в урочное время)	занятий без уважительных причин и пр.) – 0 баллов • Отсутствие фактов нарушения обучающимися правил поведения, режима дня и соблюдения действующих требований законодательства – плюс 20 баллов	
6	Работа с педагогами	Выполнение педагогами трудовой функции (должностные обязанности), соблюдение норм профессиональной этики, отношения с детьми и родителями, выполнение требований законодательства (запрет курения, своевременность медосмотров и вакцинаций и пр.)	• 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	20
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда

секретаря учебной части

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество баллов
1	Качество оформления документов	Оценивается наличие/отсутствие претензий со стороны работников, актов и предписаний проверяющих организаций по качеству оформления документации	• Наличие 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	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	• Наличие 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	25
3	Работа в информационной сети	Оценивается своевременность и качество размещения информации на официальном сайте Работодателя, официальных порталах и сайтах государственной власти.	• Наличие 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	25
4	Своевременность и качество выполняемых работ	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	• Наличие 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	25
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда специалиста по кадрам

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество баллов
1	Качество оформления документов	Оценивается наличие/отсутствие претензий со стороны работников, актов и предписаний проверяющих организаций по качеству ведения кадрового делопроизводства	•Наличие 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	25
2	Реализация кадровой политики	Оценивается соответствие нормативной базы, включая Положение об оплате труда работников, направлениям действующей кадровой политике Работодателя	•Наличие 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	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	•Наличие 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	25
4	Своевременность и качество выполняемых работ	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	•Наличие 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	25
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда
специалиста по закупкам Центра дистанционного обучения (ЦДО)

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
1	Качество ведения документации закупочной деятельности ЦДО	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству ведения служебной документации (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	50
2	Качество работы по планированию контрактов закупочной деятельности ЦДО	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству работы по планированию контрактов (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	50
3	Качество работы по исполнению контрактов закупочной деятельности ЦДО	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству работы по исполнению контрактов (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	50
4	Качество ведения претензионной работы закупочной деятельности ЦДО	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству ведения претензионной работы (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	50
Всего: 200 баллов = 200%				

Критерии оценки эффективности результатов труда
инспектор по учету и бронированию военнообязанных

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
1	Качество подготовки и своевременность представления документов, сведений и отчетов по воинскому учету	Оценивается наличие/отсутствие претензий, актов и предписаний проверяющих организаций по качеству ведения воинского учета, сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	Наличие 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	25
2	Обеспечение полноты и качества осуществления первичного воинского учета граждан, прибывающих в запасе и граждан, подлежащих призыву на военную службу	Оценивается полнота /качество /сроки обеспечения воинского учета в учреждении	Наличие 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	25
3	Работа с законодательством	Оценивается качество работы с федеральным и региональным законодательством в области воинского учета, своевременность и качество обновления нормативной базы Работодателя	Наличие 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	25
4	Полная, качественная и своевременная разработка документов по организации осуществления первичного воинского учета	Оценивается качество (своевременность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	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	25
Всего: 100 баллов = 100%				

Критерии оценки эффективности результатов труда контрактного управляющего

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
1	Качество планирования и осуществления контрактации	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий по качеству планирования и осуществления контрактации (служебные, докладные, предписания и пр.), в т.ч. заблаговременной контрактации	0 баллов – при наличии обоснованных претензий к Работнику (служебные, докладные, предписания, акты и пр.) по качеству планирования и осуществления контрактации, связанных с неисполнением (некачественным исполнением) Работником трудовых обязанностей в оцениваемом периоде; 50 баллов – при отсутствии обоснованных претензий к Работнику по качеству планирования и осуществления контрактации в оцениваемом периоде	50
2	Качество работы в РИС, ЕИС, иных информационных системах	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий (служебные, докладные, предписания и пр.) по качеству работы в информационных системах РИС, ЕИС и др.	0 баллов – при наличии обоснованных претензий к Работнику (служебные, докладные, предписания, акты и пр.) по качеству работы в информационных системах РИС, ЕИС и др., связанных с неисполнением (некачественным исполнением) Работником трудовых обязанностей в оцениваемом периоде; 50 баллов – при отсутствии обоснованных претензий к Работнику по качеству работы в информационных системах РИС, ЕИС и др. в оцениваемом периоде	50
3	Качество работы по исполнению контрактов	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий к Работнику по качеству исполнения контрактов (служебные, докладные, предписания и пр.), в т.ч. качество претензионной работы	0 баллов – при наличии обоснованных претензий к Работнику по качеству исполнения контрактов, связанных с неисполнением (некачественным исполнением) Работником трудовых обязанностей в оцениваемом периоде; 50 баллов – при отсутствии обоснованных претензий к Работнику по качеству исполнения контрактов в оцениваемом периоде	50
4	Качество взаимодействия с МОН ПК, ЦБУиО, ЦОЗ, и др.	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий к Работнику (служебные, докладные, предписания и пр.) по качеству взаимодействия с МОН ПК, ЦБУиО, ЦОЗ, структурами и службами Работодателя и пр.	0 баллов – при наличии обоснованных претензий к Работнику (служебные, докладные, предписания, акты и пр.) по качеству обеспечения взаимодействия с МОН ПК, ЦБУиО, ЦОЗ, службами и СП Работодателя (и др. инстанциями), связанных с неисполнением (некачественным исполнением) Работником трудовых обязанностей в оцениваемом периоде; 50 баллов – при отсутствии обоснованных претензий к Работнику по качеству обеспечения взаимодействия с МОН ПК, ЦБУиО, ЦОЗ, службами и СП Работодателя (и др. инстанциями) в оцениваемом периоде	50
Всего: 200 баллов = 200%				

Критерии оценки эффективности результатов коменданта

№	Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Максимальное количество баллов
1	Качество санитарного состояния СП	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	0 баллов при наличии обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения; + 20 баллов при отсутствие обоснованных претензий;	20
2	Качество обеспечения безопасных условий образовательного процесса	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	0 баллов при наличии обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения; + 20 баллов при отсутствии обоснованных претензий;	20
3	Соблюдение режима энергосбережения	Оценивается наличие/отсутствие фактов необоснованного расходования энергоресурсов (вода, тепло, электроэнергия), наличие мероприятий, направленных на снижение расходования энергоресурсов	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;	10
4	Качество контроля над работой подрядных организаций	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий к качеству обеспечения контроля и реагирования на качество работы подрядных организаций	0 баллов при наличии обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для Работодателя – 0 баллов; +20 баллов при отсутствии обоснованных претензий;	20
5	Качество сохранности имущества СП	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов, докладных и служебных записок, предписаний надзорных и проверяющих организаций	0 баллов при наличии обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для Работодателя; +20 баллов при отсутствии обоснованных претензий;	20
6	Качество организации проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе Проверка соответствия принимаемых ценностей сопроводительным документом.	Оценивается наличие/отсутствие замечаний, обоснованных претензий, актов и предписаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, обеспечение его сохранности проверяющих организаций, директора, заместителя директора, руководителя хозяйственной службы	0 баллов при наличии обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения; +40 баллов при отсутствии обоснованных претензий;	40

	Перемещение материальных ценностей во все структурные подразделения. Обеспечение своевременного сбора, хранение материально-технической базы Учреждения. Перемещение материальных ценностей во все структурные подразделения.			
7	Качество участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	Оценивается наличие/отсутствие замечаний, обоснованных претензий, актов и предписаний по ведению документации	0 баллов при наличии обоснованной претензий (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения; +40 баллов при отсутствии обоснованных претензий;	40
Всего: 170 баллов = 170%				

Критерии оценки эффективности результатов документоведа

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
Качество ведения документации	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству ведения служебной документации (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	25
Качество взаимодействия с ЦБУиО	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству взаимодействия с ЦБУиО (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	25
Качество взаимодействия со структурными подразделениями (СП)	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству взаимодействия с СП (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	25
Качество выполнения приказов, поручений, пунктов протоколов	Оценивается наличие/отсутствие претензий по качеству выполнения приказов, поручений, пунктов протоколов и т.д. (служебные, докладные, предписания и пр.)	При наличии обоснованной претензии – 0 баллов; При отсутствии обоснованных претензий +25 баллов	25
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности результатов

секретаря руководителя

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
Качество оформления документов	Оценивается наличие/отсутствие претензий со стороны работников, актов и предписаний проверяющих организаций по качеству оформления документации	Наличие 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	25
Доступ к персональным данным	Оценивается соответствие работы и ограничение доступа к персональным данным работников, обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей) в соответствии с законодательством	Наличие 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	25
Работа в информационной сети	Оценивается своевременность и качество размещения информации на официальном сайте Работодателя, официальных порталах и сайтах государственной власти.	Наличие 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	25
Исполнительская дисциплина	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	Наличие 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	25
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности результатов

специалиста по охране труда

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
Качество ведения документации	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний надзорных и контролирующих органов к качеству ведения документации по охране труда	Наличие 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	25
Качество организации обучения и проверки знаний работников	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний надзорных и контролирующих органов, актов внутренних проверок	Наличие 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	25
Качество организации медицинских освидетельствований (осмотров) и вакцинации работников	Оценивается наличие/отсутствие выявленных фактов несвоевременного прохождения (не прохождения) работниками обязательных медицинских осмотров и вакцинаций	Наличие факта (предписания, акта проверки, жалобы, иска и т.д.) без отрицательных последствий для деятельности и имиджа учреждения – 0 баллов, Отсутствие фактов– плюс 25 баллов	25
Исполнительская дисциплина	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, выполнения приказов (поручений, протоколов), предоставления запрашиваемой информации	Наличие 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	25
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности результатов

системного администратора

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания	Макс. кол-во баллов
Качество обслуживания оргтехники	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий пользователей	0 баллов при наличии необоснованно невыполненных работ в установленный срок +25 баллов при выполнении качественной работы в установленный срок	**25**
Качество обслуживания информационных сетей и доступа к ЦОР	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий пользователей	0 баллов при наличии необоснованно невыполненных работ в установленный срок +25 баллов при выполнении качественной работы в установленный срок	**25**
Качество обеспечения фильтрации контента	Оценивается наличие/отсутствие предписаний (актов) надзорных и (или) административных органов, обоснованных претензий от педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся	0 баллов при наличии предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности Работодателя +25 баллов при отсутствии предписаний (актов, исков, претензий), предполагающих отрицательные последствия для деятельности Работодателя	**25**
Качество взаимодействия, подготовки ТЗ, техподдержки, консультационной работы	-оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий	0 баллов при наличии обоснованных жалоб и претензий +25 баллов при отсутствии обоснованных жалоб и претензий	**25**
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности результатов труда
<u>техника по эксплуатации зданий</u>

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
Качество профилактика и устранение аварийных ситуаций	-оценивается наличие/отсутствие аварийных ситуаций на инженерных системах и конструктивных элементах зданий и сооружений, -оценивается качество устранения аварий на инженерных системах и конструктивных элементах зданий и сооружений.	0 баллов при возникновении аварий, произошедших по вине Работника (в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей) 0 баллов при некачественном устранении аварий, произошедших не по вине Работника (не в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей) +50 баллов при отсутствии аварийных ситуаций, при качественном устранении аварий, произошедших не по вине Работника (не в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей)	50
Качество содержания и эксплуатации зданий и сооружений	-оценивается наличие/отсутствие фактов вынужденной приостановки (вывода из эксплуатации) помещений, зданий, сооружений во время организации и ведения образовательного процесса	0 баллов при наличии фактов вынужденной приостановки (вывода из эксплуатации) помещений, зданий, сооружений в соответствии с выданными предписаний надзорных органов и (или) на основании актов внешних и (или) внутренних проверок, явившихся результатом неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей +60 баллов при отсутствии фактов вынужденной приостановки эксплуатации помещений, зданий, сооружений	60
Качество обеспечение безопасности при эксплуатации зданий и сооружений	-оценивается наличие/отсутствие несчастных случаев и обоснованных претензий к безопасности условий эксплуатации зданий и сооружений Работодателя (акты, предписания, протоколы…)	0 баллов при наличии случаев нанесения лёгкого вреда здоровью людей (без травм и больничных листов) по причине необеспечения безопасных условий эксплуатации зданий и сооружений Работодателя 0 баллов при наличии обоснованных претензий (акты, предписания, протоколы и др.) к обеспечению безопасных условий эксплуатации зданий и сооружений Работодателя +50 баллов при отсутствии обоснованных претензий и несчастных случаев	50
Качество обеспечение режима энергосбережения	-оценивается наличие/отсутствие результата по соблюдению режима энергосбережения (увеличение/сокращение потребления воды, тепла и электроэнергии в	0 баллов при отсутствии положительной динамики в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ	40

	объёмных единицах измерения) с учётом динамики контингента (увеличение/уменьшение) обучающихся	+20 баллов при отсутствии положительной динамики в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при увеличении контингента +40 баллов при отрицательной динамике в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при сохранности или увеличении контингента	
Всего: 200 баллов = 200%			

Критерии оценки эффективности труда водителя

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
Техническое состояние автотранспорта	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	Наличие 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	25
Санитарное состояние автотранспорта	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций	Наличие 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	25
Соблюдение правил дорожного движения, перевозок	Оценивается наличие/отсутствие обоснованных претензий, актов и предписаний проверяющих организаций, протоколов нарушений	Наличие 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	25
Своевременность и качество выполняемых работ	Оценивается качество (достоверность, полнота) и сроки предоставления отчётности, путевых листов, выполнение приказов и поручений, графиков движения и перевозок	Наличие 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	25
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
Качество профилактика и устранение аварийных ситуаций	-оценивается наличие/отсутствие аварийных ситуаций на инженерных системах и конструктивных элементах зданий и сооружений, -оценивается качество устранения аварий на инженерных системах и конструктивных элементах зданий и сооружений.	0 баллов при возникновении аварий, произошедших по вине Работника (в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей) 0 баллов при некачественном устранении аварий, произошедших не по вине Работника (не в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей) +30 баллов при отсутствии аварийных ситуаций, при качественном устранении аварий, произошедших не по вине Работника (не в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей)	30
Качество содержания и эксплуатации зданий и сооружений	-оценивается наличие/отсутствие фактов вынужденной приостановки (вывода из эксплуатации) помещений, зданий, сооружений во время организации и ведения образовательного процесса	0 баллов при наличии фактов вынужденной приостановки (вывода из эксплуатации) помещений, зданий, сооружений в соответствии с выданными предписаний надзорных органов и (или) на основании актов внешних и (или) внутренних проверок, явившихся результатом неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей +30 баллов при отсутствии фактов вынужденной приостановки эксплуатации помещений, зданий, сооружений	30
Качество обеспечение безопасности при эксплуатации зданий и сооружений	-оценивается наличие/отсутствие несчастных случаев и обоснованных претензий к безопасности условий эксплуатации зданий и сооружений Работодателя (акты, предписания, протоколы…)	0 баллов при наличии случаев нанесения лёгкого вреда здоровью людей (без травм и больничных листов) по причине необеспечения безопасных условий эксплуатации зданий и сооружений Работодателя 0 баллов при наличии обоснованных претензий (акты, предписания, протоколы и др.) к обеспечению безопасных условий эксплуатации зданий и сооружений Работодателя +30 баллов при отсутствии обоснованных претензий и несчастных случаев	30
Качество обеспечение режима энергосбережения	-оценивается наличие/отсутствие результата по соблюдению режима энергосбережения (увеличение/сокращение потребления воды, тепла и электроэнергии в объёмных единицах измерения) с учётом динамики контингента (увеличение/уменьшение) обучающихся	0 баллов при отсутствии положительной динамики в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ +5 баллов при отсутствии положительной динамики в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при увеличении контингента +10 баллов при отрицательной динамике в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при сохранности или увеличении контингента	10
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности труда
электромонтера по ремонту и обслуживанию зданий

Критерии	Предмет оценивания	Алгоритм оценивания в оцениваемом периоде	Макс. кол-во баллов
Качество профилактика и устранение аварийных ситуаций	-оценивается наличие/отсутствие аварийных ситуаций на электрических сетях и электрооборудовании, расположенном в зданиях и сооружениях, -оценивается качество устранения аварий на электрических сетях и электрооборудовании, расположенных в зданиях и сооружениях.	0 баллов при возникновении аварий, произошедших по вине Работника (в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей) 0 баллов при некачественном устранении аварий, произошедших не по вине Работника (не в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей) +30 баллов при отсутствии аварийных ситуаций, при качественном устранении аварий, произошедших не по вине Работника (не в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей)	30
Качество содержания и эксплуатации электрических сетей и электрооборудования	-оценивается наличие/отсутствие фактов вынужденной приостановки (вывода из эксплуатации) электрических сетей и электрооборудования	0 баллов при наличии фактов вынужденной приостановки (вывода из эксплуатации) электрических сетей и электрооборудования в соответствии с выданными предписаниями надзорных органов и (или) на основании актов внешних и (или) внутренних проверок, явившихся результатом неисполнения, ненадлежащего исполнения Работником трудовой функции/должностных обязанностей +30 баллов при отсутствии фактов вынужденной приостановки эксплуатации электрических сетей и электрооборудования	30
Качество обеспечения безопасности при эксплуатации электрических сетей и электрооборудования	-оценивается наличие/отсутствие несчастных случаев и обоснованных претензий к безопасности условий эксплуатации электрических сетей и электрооборудования Работодателя (акты, предписания, протоколы…)	0 баллов при наличии случаев нанесения лёгкого вреда здоровью людей (без травм и больничных листов) по причине необеспечения безопасных условий эксплуатации электрических сетей и электрооборудования Работодателя 0 баллов при наличии обоснованных претензий (акты, предписания, протоколы и др.) к обеспечению безопасных условий электрических сетей и электрооборудования Работодателя +30 баллов при отсутствии обоснованных претензий и несчастных случаев	30
Качество обеспечение режима энергосбережения	-оценивается наличие/отсутствие результата по соблюдению режима энергосбережения (увеличение/сокращение потребления воды, тепла и электроэнергии в объёмных единицах измерения) с учётом динамики контингента (увеличение/уменьшение) обучающихся	0 баллов при отсутствии положительной динамики в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ +5 баллов при отсутствии положительной динамики в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при увеличении контингента +10 баллов при отрицательной динамике в потреблении воды, тепла и электроэнергии по сравнению с АППГ при сохранности или увеличении контингента	10
Всего: 100 баллов = 100%			

Критерии оценки эффективности результатов труда работников по итогам полугодия

	Критерии	Документы, подтверждающие качество выполнения критерия	Уровень	Размер выплаты в (Руб.)
Показатель эффективности	1. Официально зафиксированные достижения и участие обучающихся в учебной деятельности (олимпиады, НПК) с учетом степени участия в подготовке обучающихся организованные ИРО, МОиН, СПО, ВУЗами и другими государственными (муниципальными) учреждениями	Дипломы, грамоты, официальная заявка на участие, ходатайство руководителя, завуча	*Заочное участие* (не более 3)	350,00
			Городской (очное)	1000,00
			Краевой (очное)	1400,00
			Федеральный (очное)	2100,00
	2. Официально зафиксированные достижения и участие обучающихся в спортивных соревнованиях, спортивных олимпиадах и т.п (очное участие) с учетом степени участия в подготовке обучающихся организованные ИРО, МОиНПК, СПО, ВУЗами и другими государственными (муниципальными) учреждениями	Дипломы, грамоты, протокол, ходатайство руководителя, завуча	Городской	700,00
			Краевой	1050,00
			Федеральный	2100,00
	3. Официально зафиксированные достижения и участие обучающихся в творческих конкурсах и т.п. организованных ИРО, МОиНПК, СПО, ВУЗами и другими государственными (муниципальными) учреждениями	Дипломы, грамоты, официальная заявка на участие, ходатайство руководителя, завуч	*Заочное участие* (не более 3)	140,00
			Городской (очное)	700,00
			Краевой (очное)	1050,00
			Федеральный (очное)	2100,00
	4. Результаты внешней оценки качества образования ЕГЭ, ВПР (ООО и СОО). Результаты итоговой аттестации обучающихся по АООПО	Наличие приказа, ходатайство зам. директора по УМР	ВПР (ООО и СОО)	1050,00
			ЕГЭ за одного обучающегося (кроме русского языка и математики)	2100,00
			Итоговая аттестация обучающихся по АООПО (труд/ технология) – за 1 обучающегося	700,00
	5. <u>Очные</u> выступления, обобщение и распространение педагогического опыта на педсоветах, конференциях, семинарах, участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д., организованных ИРО, МОиНПК, СПО, ВУЗами и другими государственными (муниципальными) учреждениями, публикации в научно-методических изданиях	Сертификаты	ОУ	350,00
			Городской	1050,00
			Краевой	1050,00
			Федеральный	2100,00
			Международный	2500,00
			Публикация	1100,00
			Очные конкурсы любого уровня	3500,00
			Заочные конкурсы любого уровня (не более 3)	350,00
	6. Ведение проектной, исследовательской, социально-значимой деятельности обучающихся (за одного обучающегося)	Сертификаты, дипломы, справки-отзывы о реализации проекта, акции;	ОУ/СП	700,00
			Городской	1400,00
			Краевой	1400,00
			Федеральный	2100,00
	7. Качественная организация и проведение конференций, семинаров, фестивалей, праздников (согласно плану работы отделения, ОУ и т.д., на основании приказа о создании рабочей группы).	Ходатайство руководителя, завуча, грамоты, сертификаты, дипломы, благодарственные письма	ОУ/СП (не более 1 за отчетный период)	1050,00
			Городской	1400,00
			Краевой	2100,00
			Федеральный	2800,00

	8. Качественная разработка и проведение мероприятий внеурочной деятельности согласно годовому плану СП(на параллель (ДО), уровень образования (УО), СП, ОУ) (не более 2 ероприятий за отчетный период). Активное и качественное участие обучающихся в мероприятиях внеурочной деятельности.	Справка-отзыв администрации, коллег, родителей, внешних экспертов о проведенном мероприятии. Краткий самоанализ проведённого мероприятия.	Общешкольный праздник, мероприятие (ОУ, СП)	1050,00
			Общешкольный праздник, мероприятие на параллель (ДО); уровень образования (УО)	700,00
			Спортивное соревнование, тематическая экскурсия	700,00
			Творческий конкурс, организация выставки Предметная олимпиада (тестирование),	350,00
			Участие в мероприятиях с творческими номерами	350,00
			Участие в творческих конкурсах декоративно-прикладного искусства, школьных олимпиадах	150,00
	10. Инновационная деятельность (КОП) для ДО	Технологическая карта, лист контроля	ОУ (дошкольное отделение)	120,00
	11. Выполнение поручений, относящихся к организации образовательного процесса за рамками должностных обязанностей.	Приказы, распоряжения, ходатайства	Сопровождение обучающихся на семейном образовании (консультации, разработка методических рекомендации)	350,00
			Проведение процедуры промежуточной аттестации обучающихся на семейной образовании (по каждому предмету)	250,00
			Разработка СИПР (за одного обучающегося ведущему педагогу)	350,00
			Разработка СИПР (за одного обучающегося педагогам, участвующим в разработке)	150,00
			Участие педагога в экспертной деятельности на уровне ОУ	По ходатайству
			Участие педагога в разработке АОП (АООП)	По ходатайству
			За выполнение функций «Диспетчер расписания»	7000,00
			Руководство неоплачиваемой педпрактикой	3500,00

Приложение № 5

1. ПЕРЕЧЕНЬ должностей основного персонала Учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение

Основные (педагогические) работники:

Воспитатель
Методист
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог-библиотекарь
Социальный педагог
Старший методист
Старший инструктор-методист
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования

2. ПЕРЕЧЕНЬ должностей административно-управленческого персонала

Директор

Заместитель директора

Руководитель структурного подразделения

Заведующий структурного подразделения

3. ПЕРЕЧЕНЬ должностей учебно-вспомогательного персонала

Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья
Помощник воспитателя
Комендант
Секретарь руководителя
Секретарь учебной части
Специалист по кадрам
Специалист по охране труда
Документовед
Системный администратор
Контрактный управляющий
Инспектор по учету и бронированию военнообязанных

Специалиста по закупкам

4. ПЕРЕЧЕНЬ должностей младшего обслуживающего персонала учреждения

Водитель автомобиля

Техник по эксплуатации зданий

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей нормативной наполняемости классов (групп) в учебных отделениях

Категория детей	Предельная наполняемость (N)	Коэффициент наполняемости (25/N)
- для глухих и слабослышащих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой, умеренной и тяжелой степени выраженности (АООП НОО, вариант 1.3, 1.4, 2.3; АООП образования, вариант 1 и 2); - для слепых и слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями с умеренной и тяжелой степени выраженности (АООП НОО, вариант 3.4, АООП образования, вариант 2); - для обучающихся с тяжелыми множественными нарушениями развития (АООП образования, вариант 2).	5 детей	5
- для глухих, слабослышащих обучающихся (АООП НОО, ООО, вариант 1.2; 2.2; 2.2.2, СОО); - для слепых обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО, вариант 3.3, АООП образования, вариант 1).	6 детей	4,17
- для слепых обучающихся (АООП НОО и ООО, вариант 3.2, СОО) - для слепых и слабовидящих с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (в классе-комплекте АООП НОО, вариант 3.3 и 4.3; АООП образования, вариант 1)	7 детей	3,57
- для слепых и слабовидящих (в классе-комплекте АООП НОО, ООО, (вариант 3.2 и 4.2), СОО) - для слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО, вариант 4.3; АООП образования, вариант 1)	8 детей	3,12
- для обучающихся с задержкой психического развития (АООП НОО вариант 7.2 и ООО вариант 7); - для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи (АООП НОО и ООО, вариант 5.2); - для слабовидящих обучающихся (АООП НОО и ООО, вариант 4.2, СОО).	9 детей	2,78
для индивидуальных занятий и занятий с учителем-дефектологом (учителем-логопедом)	1 ребенок	25

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

Нозология	Норматив	Фактическая численность в классе	Коэффициент компенсационной наполняемости
- для глухих и слабослышащих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой, умеренной и тяжелой степени выраженности (АООП НОО, вариант 1.3, 1.4, 2.3; АООП образования, вариант 1 и 2); - для слепых и слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями с умеренной и тяжелой степени выраженности (АООП НОО, вариант 3.4, АООП образования, вариант 2); - для обучающихся с тяжелыми множественными нарушениями развития (АООП образования, вариант 2).	5	2	3
		3	2
		4	1
- для глухих, слабослышащих обучающихся (АООП НОО, ООО, вариант 1.2; 2.2; 2.2.2, СОО);	6	2	4
		3	3

- для слепых обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО, вариант 3.3, АООП образования, вариант 1).		4	2
		5	1
- для слепых обучающихся (АООП НОО и ООО, вариант 3.2, СОО); - для слепых и слабовидящих с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (в классе-комплекте АООП НОО, вариант 3.3 и 4.3; АООП образования, вариант 1).	7	2	5
		3	4
		4	3
		5	2
		6	1
- для слепых и слабовидящих (в классе-комплекте АООП НОО, ООО, (вариант 3.2 и 4.2), СОО); - для слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО, вариант 4.3; АООП образования, вариант 1).	8	2	6
		3	5
		4	4
		5	3
		6	2
		7	1
- для обучающихся с задержкой психического развития (АООП НОО вариант 7.2 и ООО вариант 7); - для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи (АООП НОО и ООО, вариант 5.2); - для слабовидящих обучающихся (АООП НОО и ООО, вариант 4.2, СОО).	9	2	7
		3	6
		4	5
		5	4
		6	3
		7	2
		8	1

ПЕРЕЧЕНЬ

коэффициентов нагрузки воспитателей учебных отделений

Категория детей	**Наполняемость групп (для воспитателей учебных отделений)**	
	Средняя недельная наполняемость группы (N)	**Коэффициент нагрузки**
- для глухих и слабослышащих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой, умеренной и тяжелой степени выраженности (АООП НОО, вариант 1.3, 1.4, 2.3; АООП образования, вариант 1 и 2); - для слепых и слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями с умеренной и тяжелой степени выраженности (АООП НОО, вариант 3.4, АООП образования, вариант 2); - для обучающихся с тяжелыми множественными нарушениями развития (АООП образования, вариант 2).	**1-5**	1,0
	6	1,08
	7	1,16
	8	1,24
	9	1,32
	10	1,40
	11	1,48
	12	1,56
	13	1,64
	14	1,72
	15	1,8
- для глухих, слабослышащих обучающихся (АООП НОО, ООО, вариант 1.2; 2.2; 2.2.2, СОО); - для слепых обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО, вариант 3.3, АООП образования, вариант 1). - для слепых/слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО 3.3, 4.3, АООП образования, вариант 1) и для слепых/слабовидящих обучающихся (АООП НОО, вариант 3.4, АООП образования, вариант 2), с тяжелыми множественными нарушениями развития **(в классе-комплекте)**	**1-6**	1,0
	7	1,075
	8	1,15
	9	1,225
	10	1,3
	11	1,375
	12	1,45
	13	1,525
	14	1,6
	15	1,675
	16	1,75
	17	1,825
	18	1,9
- для слепых обучающихся (АООП НОО и ООО, вариант 3.2, СОО); - для слепых и слабовидящих с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (в классе-комплекте АООП НОО, вариант 3.3 и 4.3; АООП образования, вариант 1); - для групп выходного дня.	**1-7**	1,0
	8	1,07
	9	1,14
	10	1,21
	11	1,28
	12	1,35
	13	1,42
	14	1,49
	15	1,56
	16	1,63
	17	1,7
	18	1,77
	19	1,84
	20	1,91
- для слепых и слабовидящих (в классе-комплекте АООП НОО, ООО, (вариант 3.2 и 4.2), СОО); - для слабовидящих обучающихся с интеллектуальными нарушениями лёгкой степени выраженности (АООП НОО, вариант 4.3; АООП образования, вариант 1). - для слабослышащих и ТНР/ЗПР (в классе комплекте (НОО, ООО, вариант 2)	**1-8**	1,0
	9	1,065
	10	1,13
	11	1,195
	12	1,26
	13	1,325
	14	1,39
	15	1,455
	16	1,52
	17	1,568
	18	1,65
	19	1,715
	20	1,78
	21	1,845

	22	1,91
	23	1,975
	24	2,04
	25	2,105
- для обучающихся с задержкой психического развития (АООП НОО вариант 7.2 и ООО вариант 7); - для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи (АООП НОО и ООО, вариант 5.2); - для слабовидящих обучающихся (АООП НОО и ООО, вариант 4.2, СОО).	**1-9**	1,0
	10	1,06
	11	1,12
	12	1,18
	13	1,24
	14	1,30
	15	1,36
	16	1,42
	17	1,48
	18	1,54
	19	1,60
	20	1,66
	21	1,72
	22	1,78
	23	1,84
	24	1,90
	25	1,96

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей нормативной наполняемости дошкольных групп

Категория детей	Предельная наполняемость (N)	Коэффициент наполняемости (25/N)
для глухих обучающихся с сохранным интеллектом	6 детей для обеих возрастных групп	**4,17**
для слабослышащих обучающихся с сохранным интеллектом	6 детей в возрасте до 3 лет	**4,17**
	8 детей в возрасте старше 3 лет	**3,12**
для глухих, слабослышащих, слепых и слабовидящих обучающихся со сложными дефектами (тяжелыми и множественными нарушениями развития)	5 детей для обеих возрастных групп	**5**
для слышащих обучающихся с тяжелыми нарушениями речи	6 детей в возрасте до 3 лет	**4,17**
	10 детей в возрасте старше 3 лет	**2,5**
для слышащих обучающихся с задержкой психического развития	6 детей в возрасте до 3 лет	**4,17**
	10 детей в возрасте старше 3 лет	**2,5**
для слепых обучающихся	6 детей для обеих возрастных групп	**4,17**
для слабовидящих обучающихся, для детей с амблиопией и косоглазием	6 детей в возрасте до 3 лет	**4,17**
	10 детей в возрасте старше 3 лет	**2,5**
для разновозрастных групп	6 детей в возрасте до 3 лет	**4,17**
	8 детей в возрасте старше 3 лет	**3,12**
Для занятий с учителем –дефектологом (учителем-логопедом)	1 ребенок	**25**

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, для обеих возрастных групп	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
слабослышащие с сохранным интеллектом до 3х лет	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
слабослышащие с сохранным интеллектом с 3х лет и старше	8	2	6
		3	5
		4	4
		5	3
		6	2
		7	1
для глухих, слабослышащих, слепых и слабовидящих воспитанников со сложными дефектами (тяжелыми и множественными нарушениями развития)	5	2	3
		3	2
		4	1
слышащие с тяжелыми нарушениями речи до 3х лет	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
слышащие с тяжелыми нарушениями речи с 3х лет и старше	10	2	8
		3	7
		4	6
		5	5
		6	4

		7	3
		8	2
		9	1
слышащие с задержкой психического развития до 3х лет	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
слышащие с задержкой психического развития с 3х лет и старше	10	2	8
		3	7
		4	6
		5	5
		6	4
		7	3
		8	2
		9	1
для слепых воспитанников, для обеих возрастных групп	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
для слабовидящих воспитанников, для детей с амблиопией и косоглазием до 3х лет	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
для слабовидящих воспитанников, для детей с амблиопией и косоглазием с 3х лет и старше	10	2	8
		3	7
		4	6
		5	5
		6	4
		7	3
		8	2
		9	1
для разновозрастных групп до 3х лет	6	2	4
		3	3
		4	2
		5	1
для разновозрастных групп с 3х лет и старше	8	2	6
		3	5
		4	4
		5	3
		6	2
		7	1

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ
коэффициентов сложности по предмету

Общеобразовательные предметы	Размер коэффициент	Реализация 2-х и более программ одновременно	За реализацию АООП (АОПО) в условиях индивидуального обучения на дому Не обеспеченных служебным подвозом
Русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика **(АООП ООО и СОО)**	0,08	0,16	0,16
Литература, Биология, физика, химия, География, история, обществознание, ОБЗР, Иностранный язык, Информатика, Труд (технология) **(АООП ООО, СОО)** Литературное чтение, русский язык, развитие речи (учебный предмет), математика, окружающий мир, природоведение, иностранный язык, труд (технология) (**АООП НОО, вариант 2, 2-5 класс**) Литературное чтение, русский язык, развитие речи (учебный предмет), математика, окружающий мир, природоведение, труд (технология) **АООП НОО, вариант 3, (2-5 класс)** **АООП образования обучающихся с ИН, 1 вариант (5-9/11 кл)**	---	0,08	0,08
В классах АООП НОО, вариант 4, (2-5 класс) **АООП образоввания обучающихся с ИН, 2 вариант (2/5-12 кл,)**	--	--	0,08
Предметы в первом дополнительном и первом классе (первого года обучения) **АООП НОО, вариант 2, вариант 3. (**класс реализует АООП**)**	0,03	0,11	0,08
Предметы в первом дополнительном и первом классе (первого года обучения) **АООП НОО, вариант 4, АОПО обучающихся с ИН, 2 вариант.** (класс реализует АООП, АОПО**)**	0,03	--	0,08
ИЗО, ИЗО тифлографика, музыка, музыка и пение, физическая культура, ОРКСЭ, ОДНКНР	--	--	0,08
Индивидуальные занятия по РРС и ФП (РСВ и ФП), ФРС и ПСУР, по логопедии, РСВ и ТР (групповые), индивидуальные коррекционные занятия с тифлопедагогом **(АООП НОО)**	--	--	0,08
Индивидуальные занятия по РРС и ФП (РСВ и ФП), ФРС и ПСУР, по логопедии, РСВ и ТР (групповые), индивидуальные коррекционные занятия с тифлопедагогом (**АООП ООО, СОО, АОПО 2-3 этап)**	--	--	0,08
Индивидуальные занятия в **выпускном и предвыпускном классах АООП ООО, АООП СОО** по РРС и ФП (РСВ и ФП), ФРС и ПСУР. (Подготовка к экзамену по собеседованию)	0,03	--	0,11
Иные курсы внеурочной деятельности, в том числе коррекционно-развивающие курсы	--	--	0,08

Коэффициенты, характеризующие сложность и специфику организации воспитательного процесса в дошкольном отделении	
Непосредственно образовательная деятельность (НОД)	Подготовка большого объема разноуровневого дидактического материала, в т.ч. для индивидуальных занятий
НОД учителя-дефектолога (логопеда) в дошкольном отделении, работающего на 1 младшей и 2 младшей группах	0
НОД учителя-дефектолога (логопеда) в дошкольном отделении, работающего на подготовительной группе	0
НОД учителя-дефектолога (логопеда) в дошкольном отделении, работающего на средней и старшей группах	0

НОД воспитателя в дошкольном отделении, работающего на 1 младшей и 2 младшей группах	0,13
НОД воспитателя в дошкольном отделении, работающего на подготовительной группе	0,09
НОД воспитателя в дошкольном отделении, работающего на средней и старшей группах	0,05
НОД учителя-дефектолога (логопеда) в дошкольном отделении, работающего на разновозрастных группах	0
НОД воспитателя в дошкольном отделении, работающего на разновозрастных группах	0,1