

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Органа общественной
самодетельности Организации
И.Н. Козочкина
17 апреля 2024 года

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ГБУ КО
«Школы-интерната № 7»
А.Ю.Быстрова
17 апреля 2024 года
Пр. № 52 от 17.04. 2024

**Положение
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения
Калининградской области общеобразовательной
организации для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья
«Школа-интернат №7 п. Большое Исаково»**

2024 год

Введение

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательная организация для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Школа-интернат №7 п. Большое Исаково» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273, статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол №11 от 22.12.2023), устава ГБУ КО «Школа-интернат №7» в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных организаций бюджетной сферы.

Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области общеобразовательная организация для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Школа-интернат №7 п. Большое Исаково» (далее - ГБУ КО «Школа-интернат №7», Организация) за счет средств субсидий, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

II. Принципы формирования системы оплаты труда Организации

1. Система оплаты труда работников ГБУ КО «Школа-интернат №7» формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников Организации по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в Организации системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника Организации от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организации, в том числе:

посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

не допускать снижения уровня заработной платы работников, достигнутого в 2023 году;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Организации, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не снижаются в абсолютном размере;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; учета при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г.

№ 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П и от 27 июня 2023 г. № 35-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

з) самостоятельное утверждение штатного расписания руководителем Организации (представителем работодателя);

и) в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников осуществляется на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в Организации, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов с учетом компенсационных выплат), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Организации.

к) определение предельной доли расходов на оплату административно-управленческого и учебно – вспомогательного и прочего персонала в фонде оплаты труда Организации в объеме не более 40 процентов.

л) увеличение фонда оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направляется на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

м) при разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, предусмотренные в письмах Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 и утвержденные приказом Министерства образования Калининградской области «Об утверждении методических рекомендаций при заключении с работником муниципальной образовательной организации эффективного контракта» от 28 июня 2013 г. № 712/1, а также установленные в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значения целевых показателей развития соответствующих отраслей.

н) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11

апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П и от 27 июня 2023 г. № 35-П;
п) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

II. Особенности формирования системы оплаты труда работников Организации

2. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения Организации.

3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников ГБУ КО «Школа-интернат №7»:

– *административно - управляющего персонала* учреждения (директор, заместители директора, главный бухгалтер и др.),

– *учителей*, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);

– *иных категорий педагогических работников* (воспитатели, педагоги-психологи, учитель-логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь и др.);

– *учебно - вспомогательного персонала* учреждения (помощники воспитателей, дежурный по режиму и др.),

– *прочего персонала* учреждения (бухгалтер, секретарь, системный администратор, ассистенты, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель автомобиль г/п до 1700 кг, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, повара, кухонные рабочие, машинист (кочегар) котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, специалист по охране труда и др.).

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Организации, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю, представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы

труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7. Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), в соответствии с которым в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, следует иметь в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, либо продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определены квалификационными характеристиками.

9. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки.

Фактический объем учебной нагрузки определяется учителям, педагогам дополнительного образования, в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный таким педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы, поскольку в должностные обязанности этих работников входит другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и иная), которая регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10. Система оплаты и стимулирования труда работников Организации включает в себя:

- должностные оклады,
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера.

11. В целях обеспечения единых подходов к формированию заработной платы педагогических работников в Организации предусмотрен единый **перечень видов выплат компенсационного характера:**

а) *выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:*

- выплата за совмещение профессий (должностей);
- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за увеличение объема работы;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата работникам за особые условия труда.

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со [статьями 152 и 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

б) *выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:*

- *классное руководство* (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

- *проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;*
- *заведование учебными кабинетами;*
- *заведование мастерскими, учебно-опытными участками;*
- *выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;*
- *выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию*
- *«педагог-наставник».*

в) выплаты за особенности работы в Организации:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);
- учителям за обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с умеренной, тяжелой и глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями развития (вариант 2) в классах с предельной наполняемостью до 5 человек- 2,4 (ТМНР).
- учителям за приоритетность предмета;
- учителям при делении класса на подгруппы;
- обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния спален (для воспитателей);
- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий).

12. Система оплаты труда Организации предусматривает единый перечень видов выплат стимулирующего характера:

- доплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- доплата за работу учителей в сельской местности;
- доплата за материальную ответственность;
- доплата за ненормированный рабочий день;
- доплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- надбавка за сложность и напряженность работы;
- доплата за сопровождение официального сайта Организации;

– вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения работниками показателей и критериев за месяц).

Кроме качественных критериев стимулирующих выплат в соответствии с условиями труда при наличии фонда оплаты труда используются следующие разовые премиальные выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за высокие результаты работы:

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за качественное выполнение государственного задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

г) премиальная выплата к профессиональным праздникам

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Организации самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

К выплатам социального характера работникам относится материальная помощь на оздоровление, в честь юбилейной даты работникам и в случае особых жизненных ситуаций. Размеры и условия их осуществления устанавливаются в Организации самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

13. Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными

дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Организации по указанным выше основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

14. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция в соответствии с профессиональными стандартами, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

15. При изменении условий системы оплаты труда с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, оформляется соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору), в том числе системы оплаты труда.

В соответствии со статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

16. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки, корректировки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В дополнительное соглашение к трудовому договору включаются условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в части условий оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

III. Формирование фонда оплаты труда Организации

17. Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств, утвержденных сметой учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и предусмотренного областным бюджетом на очередной финансовый год.

Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и объемом государственного задания, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда Организации рассчитывается с учетом показателя средней заработной платы установленной учредителем, количества работников, в том числе педагогических работников без учета внешних совместителей.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

18. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТо) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

18.1. Доля базовой части (ФОТб) состоит из общей части (ФОТо), специальной части (ФОТсп) с учетом выплат компенсационного характера и составляет не менее 70 % фонда оплаты труда Организации, доля стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30 % фонда оплаты труда Организации в соответствии с фондом оплаты труда учреждения.

18.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

- *административно - управляющего персонала* учреждения (директор, заместители директора, главный бухгалтер и др.),
- *учителей*, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);
- *иных категорий педагогических работников* (воспитатели, педагоги-психологи, учитель-логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь и др.);
- *учебно - вспомогательного персонала* учреждения (помощники воспитателей, дежурный по режиму и др.),

– *прочего персонала учреждения (бухгалтер, секретарь, системный администратор, ассистенты, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель автомобиль г/п до 1700 кг, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, повара, кухонные рабочие, машинист (кочегар) котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, специалист по охране труда и др.).*

19. Руководитель Организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

20. Размеры должностных окладов работников Организации, а также выплат *компенсационного и стимулирующего характера и прочих выплат* (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения и закрепляются трудовыми договорами (соглашениями), заключаемыми с работниками руководителем учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Организации в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги, размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

21. Доля базовой части фонда оплаты труда Организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной (компенсационной) части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда Организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп). Объем специальной части (ФОТсп) составляет 30% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

21.1. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, воспитанника, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах (группах).

21.2. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико - часа».

Стоимость 1 ученико - часа - стоимость бюджетной образовательной услуги,

включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико - часа рассчитывается в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

22.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{тп} = \frac{ФОТо \times 34}{(a1 \times в1 + \dots + ап \times вп) \times 52}$$

где:

C тп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1-ап - количество учащихся в каждом классе учреждения;

в1-вп - годовое количество часов по учебному плану в каждом классе учреждения.

Годовое количество учебных часов определяется учебным планом на действующий учебный год, который разрабатывается Организацией самостоятельно на основе адаптированных основных общеобразовательных программ образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (далее-АООП) и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).

23. Должностной оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{тп} \times Н \times Т \times К,$$

где:

ДО- должностной, оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Cтп- расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе;

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающие коэффициенты (выплаты компенсационного характера:

1) учителям за обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) -1,2 (АООП-1,2);

2) учителям при делении класса на подгруппы:

трудовое обучение, профессионально –трудовое обучение, СБО, других

учебных предметов в соответствии с АООП - 2,0 (Д=2)

$$Д = \frac{\text{общее количество учащихся в кассе}}{\text{количество учащихся в группах после деления}}$$

3) учителям за обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с умеренной, тяжелой и глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями развития (вариант 2) в классах с предельной наполняемостью до 5 человек- 2,4 (ТМНР =2,4).

24. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков (занятий) и подготовку к ним, проверку тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися (воспитанниками), методическую работу, участие в заседании Педагогического совета Организации, подготовку и реализацию проектов, подготовку обучающихся к смотрам, конкурсам, воспитательную работу, оказание консультационных услуг, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) или родственниками и др.

25. Должностной оклад воспитателя предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (норма часов работы воспитателя в группе с детьми, имеющими отклонения в развитии -25 часов в неделю).

26. Размеры окладов (должностных окладов) иных педагогов (воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель и др.) и других работников устанавливаются штатным расписанием учреждения по согласованию с Министерством образования Калининградской области.

27. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 (40) часов в неделю в соответствии с занимаемой должностью).

VI. Распределение специальной части фонда оплаты труда Организации

28. Специальная часть фонда оплаты труда обеспечивает осуществление

выплат компенсационного характера.

28.1. В соответствии с п.11 Положения компенсационная (специальная) часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает выплаты компенсационного характера:

а) *Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в размере:*

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1.	за совмещение профессий (должностей)	до 100 %
2.	за расширение зон обслуживания	до 100 %
3.	за увеличение объема работы	до 150 %
4	за сложность и напряженность работы	до 200%
5.	за сверхурочную работу	до 100 %
6.	за выполнение работ различной квалификации	до 100 %
7.	за работу в ночное время	25 %
8.	за материальную ответственность	до 50 %
9.	за особые условия труда и др.	12%

При наличии фонда оплаты труда сотрудникам устанавливаются -доплаты за особые условия труда в размере 12 % от должного оклада:

- уборщику производственных и служебных помещений;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водителю автомобиля г\п до 1700 кг;
- повару;
- кухонному рабочему;
- подсобному рабочему;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- машинисту (кочегару) котельной.

б) *Компенсационные выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату производятся в размере:*

– классное руководство (кураторство), выплата устанавливается ежегодно приказом директора за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

– проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки - 5-10 % от нагрузки по предмету;

– заведование учебными кабинетами- 5 %;

- заведование мастерскими, учебно-опытными участками, спортивным залом (спортивными площадками), компьютерным классом -10 %;

- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»- 15%;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» - 15 %;

в) *Компенсационные выплаты педагогам за особенности работы в Организации* производятся с учетом педагогической нагрузки по учебному предмет педагогического работника.

- учителям за приоритетность предмета (К):

К=1,15:

а) обучение в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2014 г. №1599) по:

- адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (вариант 1), учебные предметы: русский язык, чтение (Литературное чтение), математика;

- адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с умеренной, умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями развития (вариант 2), учебные предметы: речь и альтернативная коммуникация, математические представления;

б) обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе общего образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), 10 класс с углубленным трудовым обучением по учебным предметам: русский язык, литература, математика;

К=1,10:

а) обучение в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2014 г. №1599) по:

- адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (вариант 1), учебные предметы: информатика, мир природы и человека, природоведение, биология, география, мир истории, профильный труд;

- обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе общего образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), 10 класс с углубленным трудовым обучением по учебным предметам: обществознание, информатика, профессионально-трудовое обучение.

$K=1,05$

а) обучение в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2014 г. №1599) по:

– адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (вариант 1), учебные предметы: речевая практика, основы социальной жизни.

– адаптированной основной общеобразовательной программе образования обучающихся с умеренной, умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями развития (вариант 2), учебные предметы: окружающий природный мир, человек, домоводство, окружающий социальный мир;

б) обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе общего образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), 10 класс с углубленным трудовым обучением по учебному предмету: экономический практикум.

- За особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) – 5 %.

- За обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния спален (для воспитателей) в размере 10% от должностного оклада воспитателя.

28.2. Выплаты компенсационного характера к должностному окладу сотрудников определяются комиссией по тарификации педагогических кадров, распределению компенсационной и стимулирующей части ФОТ учреждения, могут быть постоянными на период установленный приказом директора и (или) ежемесячными.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Организации

29. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, в том числе предусмотренных ранее действовавшей

системой оплаты труда.

30. Под стимулирующими выплатами понимаются поощрительные выплаты за результативность работы, качество работ, интенсивность труда.

31. Система поощрительных стимулирующих выплат ориентирует работника на достижение устойчивого, высокого результата работы, так как заработная плата увязывается с показателями качества и эффективности работы в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, которые установлены в учреждении.

32. В соответствии с п.11 Положения система оплаты труда Организации предусматривает единый перечень видов выплат стимулирующего характера, размеры выплат составляют:

- доплата за наличие высшей квалификационной категории - 20 % (или коэффициент 1,2);
- доплата за наличие первой квалификационной категории -15 % (или коэффициент 1,15);
- доплата за работу учителей в сельской местности - 25 % (или коэффициент 1,25) но не более, чем из расчета на 1,0 ставки (СМ=1,25);
- доплата за материальную ответственность – до 50%;
- доплата за ненормированный рабочий день- до 30 %;
- доплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность- 20 % от должностного оклада учителя;
- доплата за сложность и напряженность работы –до 300 %;
- доплата за сопровождение официального сайта Организации - до 150 %.
- вознаграждение по итогам работы (при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев).

При установлении доплаты (выплаты) за сложность и напряженность работы учитывается выполнение видов работ и работа в условиях, отклоняющихся от нормальных работ (ненормированный рабочий день, сохранность, обеспечение санитарно-гигиенического состояния спортивной формы воспитанников, спортивного инвентаря и др., обеспечение социального партнерства учреждения, разъездной характер работы, обеспечение деятельности ГО и ЧС, обеспечение деятельности по охране труда, обеспечение работоспособности котельного оборудования, автотранспортного средства в рабочем состоянии, учебного оборудования, сохранность государственного имущества и др.).

33. Основными критериями и условиями для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий педагогических работников образовательного учреждения, являются:

- 1) Качество образования обучающихся;
- 2) Качество воспитания обучающихся;

- 3) Организация внеурочной работы с обучающимися;
- 4) Качество и результативность методической работы педагога;
- 5) Сохранение и укрепление здоровья учащихся, качество и результативность оздоровительно-спортивной деятельности, сопровождения детей-инвалидов;
- 6) Качество профориентационной работы и содействие в трудоустройстве выпускников;
- 7) Расширенная зона деятельности (проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных и срочных работ, высокий уровень исполнительской дисциплины и др.).

Критерии и условия для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам указаны в п.п. 39.2, 39.3 настоящего Положения.

34. Для остальных работников критерии и условия для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат указаны в п.п. 39.1, 39.4, 39.5 настоящего Положения.

35. Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются работникам за трудовые достижения при отсутствии замечаний, нарушений, дисциплинарных взысканий.

36. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению и др.), а также в случае обоснованных жалоб на действия работника учреждения.

37. Размеры ежемесячных поощрительных выплат определяются комиссией по тарификации педагогических кадров, распределению компенсационной и стимулирующей части ФОТ учреждения в соответствии с размером стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам труда работника, предоставляются директору на утверждение как основание для осуществления стимулирующих выплат сотрудников в зависимости от результативности их труда.

38. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

39. Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности работников:

39.1. Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности административно - управляющего персонала учреждения:

– заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественное и результативное ведение экспериментальной, инновационной работы, создание базы учебно-методического материала, в том числе в рамках апробации и внедрения федеральных государственных образовательных стандартов в для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), результативное участие в реализации федеральных целевых проектов.	Ед.	0-3	Школьный уровень -1 балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
2.	Разработка и качественная реализация программы развития, адаптированных общеобразовательных программ организация обучения по новым образовательным программам, разработку новых учебных курсов, циклов занятий и др.	Ед.	0-2	Нет -0 Да –до 2 баллов	
3.	Активное и качественное внедрение информационных технологий в образовательный процесс.	Ед.	0-1	Нет -0 Да -1	
4.	Создание и реализация (ведение) качественных условий для обеспечения вариативности обучения, в том числе создание и качественная реализация СИПР и программ (карт) сопровождения детей – инвалидов.	Ед.	0-1	Нет -0 Да -1	
5.	Удельный вес штатных педагогических работников организации, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория.	%	0-2	менее 60% -0 баллов 60- 75 % - 1 балл более 75% - 2 балла	
6.	Организация и обеспечение работы по подготовке и реализации проектной деятельности, конкурсов,	Ед.	0-3	Нет -0 Школьный уровень -1 балл,	

	фестивалей и др. (районных, областных, всероссийских, международных).			областной , уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
7.	Доля обучающихся, воспитанников, прошедших учебно-производственную практику (социальные пробы) в соответствии с изучаемыми программами предпрофессиональной и профессионально-трудовой подготовки вне образовательной организации.	%	0-2	менее 20 % -0 баллов 20-25 % - 1 балл 26-30 % - 1,5 балла выше 30% - 2 балла	
8.	Эффективные действия в экстремальной, аварийной ситуации.	Ед.	0-3	Нет -0 Да –до 3 баллов	
9.	Строгое соблюдение и контроль выполнения санитарно-гигиенических правил и требований, техники безопасности, противопожарной безопасности.	Ед.	0-1	Нет -0 Да –1	
10.	Расширение сетевого взаимодействия, социального партнерства и др.	Ед.	0-1	Нет -0 Да –1 балл	
11.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса.	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
12.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –до 5 баллов	
Максимальное количество баллов			26		

– заместителя директора по АХЧ:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	
1.	Обеспечение качественного состояния материально-технической базы. Эффективность использования оборудования, технических средств и мебели.	Ед.	0-1	Нет -0 Да –1	

2.	Обеспечение работоспособности оборудования.	Ед.	0-1	Нет -0 Да -1	
3.	Качественное исполнение обязанностей контрактного управляющего.	Ед.	0-3	Нет -0 Да -3	
4.	Эффективное обеспечение закупок товаров, работ и услуг.	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
5.	Качественная подготовка проектной, сметной документации, обеспечение качества ремонтных выполнения работ.	Ед.	0-2	Нет -0 Да (от объема, количества) –до 2 баллов	
6.	Своевременное качественное ведение документов, внедрение новых форм отчетов, внедрение новых, технологий	Ед.	0-2	Нет -0 Да –до 3 баллов	
7.	Качественное ведение официальных Всероссийских сайтов, обеспечение деятельности в интернет ресурсе (система АИСГЗ, ЕИС, Сайт bus и др.)	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
8.	Качественная организация, строгое соблюдение и контроль выполнения санитарно-гигиенических правил и требований, техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности.	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2 балла	
9.	Отсутствие жалоб, нарушений, предписаний	Ед.	0-2	Наличие -0 Отсутствие -2 балл	
10.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –до 5 баллов	
Максимальное количество баллов			22		

– главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	
1.	Выполнение планового показателя по заработной плате педагогических работников образовательной организации, утвержденной приказом Министерства образования	%	0-2	0-99% -0 баллов 100% -100,1% выполнение показателя по заработной плате - 2 балла	

	Калининградской области			Выше 100,1% - 0 баллов	
2.	Качественное составление и исполнение бюджета организации	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
3.	Эффективное использование методов финансового анализа информации и вычислений качества составления регистров, бухгалтерского и налогового учета.	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
4.	Качественное и своевременное составление бухгалтерской (финансовой) отчетности, ведение внутреннего контроля, бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности, налогового планирования, баз данных.	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
5.	Эффективное обеспечение закупок товаров, работ и услуг.	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
6.	Экономия и эффективное использование средств бюджета.	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
7.	Качественное ведение официальных Всероссийских сайтов, обеспечение деятельности в интернет ресурсе (система АИСГЗ, ЕИС, Сайт bus и др.)	Ед.	0-3	Нет -0 Да -до 3 баллов	
8.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда и др..	Ед.	0-2	Нет -0 Да -2	
9.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да -до 5 баллов	
Максимальное количество баллов			22		

39.2. Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности учителей:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент	Порядок определения значений	Результат
-------	--	-------------------	---------------------	------------------------------	-----------

			бал- лы		
1.	Активное участие в разработке, апробации и внедрении новых программ в соответствии с ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), ФАООП	Ед.	0-3	Нет -0 баллов, 1-2 программы – 1 балл, 3-4 программы- 2 балла. 5 и более программ- 3 балла.	
2.	Вариативность обучения через реализацию разно-уровневого обучения (программы АООП (1 варианта), АООП (2 варианта) в условиях одного класса.	Ед.	0-3	Нет - 0 баллов Количество интегрированных обучающихся с ТМНР: от 1 до 2 человек -1 балл; 3 человека -2 балла; от 4 человек -3 балла	
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, промежуточной и итоговой аттестации).	Ед.	0-1	Нет - 0 баллов Да- 1 балл	
4.	Качественная организация дистанционного обучения с использованием современных информационных платформ (ФГИС «Моя школа», Сферум и др.)	Ед.	0-3	Нет - 0 баллов Да - до 3 баллов	
5.	Результаты методической работы (активное участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкурсах, создание учебно-методического материала и т.д.	Ед.	0-3	Нет – 0 баллов Школьный уровень -1 балл, Областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
6.	Активное и качественное применение информационных технологий, создание и использование электронных цифровых ресурсов. Техническое сопровождение общешкольных мероприятий, создание электронных цифровых ресурсов	Ед.	0-3	Нет – 0 баллов, использование и обновление банка ИТК представление результатов на МО - 1 балл, качественное техническое сопровождение общешкольных мероприятий-2 балла, создание активных презентаций, видеороликов, фильмов-	

				3 балла	
7.	Совершенствование и эффективное использование материально-технической базы в рамках профессионально - трудового обучения.	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов, Да - 1 балл	
8.	Качественная организация и результативность внеурочной деятельности по предмету (различные формы внеклассной работы, занятость учащихся во внеурочное время (организация предметных недель, экскурсий, спортивных мероприятий, индивидуальная работа по подготовке к национальному Чемпионату «Абилимпикс» и т.д.)	%	0-3	Нет – 0 баллов, Мероприятия на уровне класса (группы) -1 балл. Мероприятия на общешкольном уровне -2 балл. Мероприятия за пределами образовательной организации -3 балла.	
9.	Результативное участие обучающихся в акциях, проектах, конкурсах:				
	на школьном уровне	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
	на областном уровне	Ед.	0 -10	Нет-0 баллов, Да, участие - 5 баллов. Да, участие с призовыми местами -10 баллов	
	на федеральном уровне:				
	Очное участие (с выездом) за пределами Калининградской области	Ед.	0-30	Нет-0 баллов, Да, участие -15 баллов одно мероприятие Да, участие с призовым местом -30 баллов	
	Очное участие (с учетом результата участия)	Ед.	0-20	Нет-0 баллов, Да, участие –10 баллов. Да, участие с призовым местом с – до 20 баллов.	
	дистанционное участие (с учетом результата участия)	Ед.	0-3	Нет-0 баллов, Да, участие -1 балл. Да, участие с призовым местом -3 балла.	
10.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
11.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
12.	Создание качественных эстетических условий в учебных	Ед.	0-2	Нет-0 баллов, Да -1 балл.	

	и других помещениях учреждения, благоустройство пришкольной территории			Активное участие в благоустройстве территории- 2 балла	
13.	Качественная работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, Да -1 балл	
14.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, качественное исполнение должностных обязанностей классного руководителя, участие в расширении социального партнерства.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	

39.3. Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности иных категорий педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, учитель–логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь и др.):

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности воспитателей:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Эффективные разработка, апробация и внедрение новых инновационных программ циклов занятий	Ед.	0-3	Нет -0 баллов, 1-2 программы - 1 балл, 3-4 программы- 2 балла. 5 и более программ- 3 балла.	
2.	Эффективная и качественная организация и осуществление мониторинга результатов качества воспитательного процесса. Динамика индивидуальных воспитательных результатов по результатам мониторинговых исследований.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да – 1 балл, Да, с наличием динамики индивидуальных воспитательных результатов – 2 балла.	
3.	Качественное сопровождение, воспитание детей «группы-риска», эффективные действия в	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл	

	экстремальной ситуации.				
4.	Организация и обеспечение качественного самоуправления в ученическом коллективе (наличие органов ученического самоуправления, его активная работа и др.).	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да, на уровне группы – 1 балл. Да, на уровне организации – 2 балла.	
5.	Качественная организация и проведение мероприятий, (акции, праздники, турниры, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.д.), организация системы работы по профилактике вредных привычек.	Ед.	0-3	Нет-0 баллов 1 мероприятие школьного уровня- 1 балл. 1 мероприятие областного уровня- 2 балла. 1 мероприятие федерального уровня- 3 балла.	
6.	Результаты методической работы (активное участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкурсах, создание учебно-методического материала и т.д.	Ед.	0-3	Нет-0, школьный уровень -1 балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
7.	Активное и качественное применение информационных технологий, создание и использование электронных цифровых ресурсов. Качественное техническое сопровождение общешкольных мероприятий, создание электронных цифровых ресурсов.	Ед.	0-3	Нет – 0 баллов, использование и обновление банка ИТК представление результатов на МО - 1 балл, качественное техническое сопровождение общешкольных мероприятий-2 балла, создание видео-роликов, 3 балла	
8.	Качественная организация и реализация курсов профориентационной работы, социальных проб и практик, расширение социального партнерства.	Ед.	0-2	Нет – 0 баллов, Да, на базе школы-интерната- 1 балл, Да, с учетом расширения социального партнерства (вне школы-интерната)- 2 балла	
9.	Создание качественных эстетических условий в помещениях, активное участие в благоустройстве пришкольной территории.	Ед.	0-2	Нет-0 баллов, соответствие -1 балл, активное участие в благоустройстве территории- 2 балла	

10.	Качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
11.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
12.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Активное участие в апробации (разработка новых курсов) при внедрении ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	Ед.	0-3	Нет -0 баллов, 1-2 программы - 1 балл, 3-4 программы- 2 балла. 5 и более программ- 3 балла.	
2.	Качественное обеспечение вариативности сопровождения, в том числе участие в создании и реализации специальных индивидуальных программ развития и сопровождения детей – инвалидов с ТМНР.	Ед.	0-2	Отсутствие в сопровождении детей-инвалидов, СИПР – 0 баллов, сопровождение 1 и более детей-инвалидов – 1 балл, активное участие в создании и реализации СИПР- 2 балла.	
3.	Качественное психолого-педагогическое сопровождение детей «группы риска».	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл	
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений).	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов Да- 1балл	
5.	Результаты методической работы (активное участие в инно-	Ед.	0-3	Нет-0, школьный уровень -1	

	вационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкурсах, создание учебно-методического материала и т.д.			балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
6.	Активное и качественное применение информационных технологий, создание и использование пополнение банка электронных цифровых ресурсов.	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов, использование и обновление банка ИТК, представление результатов на МО - 1 балл.	
7.	Качественная и эффективная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
8.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
9.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, участие в расширении социального партнерства.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности учителя-логопеда:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Активное участие в апробации (разработка новых курсов) при внедрении ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	Ед.	0-3	Нет -0 баллов, 1-2 программы - 1 балл, 3-4 программы- 2 балла. 5 и более программ- 3 балла.	
2.	Качественное обеспечение вариативности сопровождения, в том числе участие в создании и реализации специальных	Ед.	0-2	Отсутствие в сопровождении детей-инвалидов, СИПР – 0 баллов,	

	индивидуальных программ развития и сопровождения детей – инвалидов с ТМНР.			сопровождение 1 и более детей-инвалидов – 1 балл, участие в создании и реализации СИПР- 2 балла.	
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам диагностических мероприятий, контрольно- педагогических измерений).	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов Да- 1балл	
4.	Результаты методической работы (активное участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкурсах, создание учебно-методического материала и т.д.	Ед.	0-3	Нет-0, школьный уровень -1 балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
5.	Активное и качественное использование информационных технологий, создание и использование пополнение банка электронных цифровых ресурсов.	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов, использование и обновление банка ИТК, представление результатов на МО - 1 балл.	
6.	Качественная и эффективная организация и проведение общешкольных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
7.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
8.	Расширение объема работ и зоны обслуживания, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, активное участие в расширении социального партнерства.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности социального педагога:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы изме-	Весовой коэф	Порядок определения значений	Результат
-------	--	---------------	--------------	------------------------------	-----------

		рения	фи- ци- ент, бал- лы		
1.	Внедрение и апробация новых циклов занятий по правовому просвещению, социальной защите и адаптации обучающихся и др..	Ед.	0-3	Нет -0 баллов, 1-2 программы - 1 балл, 3-4 программы- 2 балла. 5 и более программ- 3 балла.	
2.	Организация и результативное проведение профориентационной работы.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл (с указанием мероприятий)	
3.	Результативность деятельности по содействию в трудоустройстве выпускников, их постинтернатному сопровождению.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да – 2 баллов (с указанием мероприятий)	
4.	Организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых, мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, Да, одно мероприятие – 1балл	
5.	Качественное сопровождение детей – инвалидов. Участие в создании и реализации специальных индивидуальных программ развития и сопровождения детей – инвалидов с ТМНР, работе ПМПк.	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов Да- 1балл	
6.	Качественное сопровождение, воспитание детей «группы-риска», эффективные действия в экстремальной ситуации.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл	
7.	Качественная работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, Да, указанием адресных мероприятий -1 балл.	
8.	Активное участие в обеспечении ученического самоуправления в ученическом коллективе (организация и руководство органом ученического самоуправления, участие в работе совета и др.)	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да, на уровне группы – 1 балл. Да, на уровне организации – 2 балла.	
9.	Результаты методической работы (активное участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкур-	Ед.	0-3	Нет-0, школьный уровень -1 балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3	

	сах, создание учебно-методического материала и т.д.			балла	
10.	Качественная и эффективная реализация общешкольных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
11.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
12.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, активное участие в расширении социального партнерства	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 2 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности педагогов дополнительного образования, музыкального руководителя:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Результативность (качество) освоения обучающимися дополнительной общеразвивающей программы.	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
2.	Разработка и реализация новых программ дополнительного образования, внеурочной деятельности.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, Да-1 балл	
3.	Вариативность обучения, в том числе участие в создании и реализации специальных индивидуальных программ развития и сопровождения детей – инвалидов с ТМНР.	Ед.	0-2	Отсутствие в группе детей-инвалидов, СИПР – 0 баллов, 1 и более детей-инвалидов, участие в создании и реализации СИПР- 2 балла.	
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов Да- 1балл	

	мероприятий, контрольно-педагогических измерений).				
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (концертная деятельность, праздники здоровья, турниры, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, экскурсии и т.п.), организация системы работы по профилактике вредных привычек.	Ед.	0-5	Нет-0 баллов 1 мероприятие школьного уровня- 1 балла. 1 мероприятие областного уровня- 2 балла. 1 мероприятие федерального уровня- 5 баллов.	
6.	Результаты методической работы (активное участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкурсах, создание учебно-методического материала и т.д.	Ед.	0-3	Нет-0, школьный уровень -1 балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
7.	Активное и качественное применение информационных технологий, создание и использование электронных цифровых ресурсов. Техническое сопровождение общешкольных мероприятий, создание электронных цифровых ресурсов	Ед.	0-3	Нет – 0 баллов, использование и обновление банка ИТК представление результатов на МО - 1 балл. техническое сопровождение общешкольных мероприятий-2 балла, создание активных презентаций, видеороликов, фильмов-3 балла	
8.	Результативное участие обучающихся в акциях, проектах, конкурсах:				
	на школьном уровне	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
	на областном уровне	Ед.	0 -10	Нет-0 баллов, Да, участие - 5 баллов. Да, участие с призовыми местами -10 баллов	
	на федеральном уровне:				
	Очное участие (с выездом) за пределами Калининградской области	Ед.	0-30	Нет-0 баллов, Да, участие -15 баллов одно мероприятие Да, участие с призовым местом -30 баллов	
	Очное участие (с учетом результата участия)	Ед.	0-20	Нет-0 баллов, Да, участие –10 баллов.	

				Да, участие с призовым местом с – до 20 баллов.	
	дистанционное участие (с учетом результата участия)	Ед.	0-3	Нет-0 баллов, Да, участие -1 балл. Да, участие с призовым местом -3 балла.	
9.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
10.	Сотрудничество в рамках социального партнерства, сетевого взаимодействия (активное участие в заключении договоров, привлечение социальных партнеров).	Ед.	0-2	Нет-0 баллов, сотрудничество в рамках образовательной организации по заданию администрации -1 балл. самостоятельное привлечение социальных партнеров, организация выездов обучающихся-2 балла	
11.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, активное участие в расширении социального партнерства.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности педагога- библиотекаря:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественная работа по использованию и пополнению библиотечно-информационных ресурсов организации.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл (с указанием мероприятий)	
2.	Качественная реализация программы (плана) педагога-библиотекаря.	%	0-2	100 % выполнения программы (плана) -2 балла 95 -99 % выполнения программы (плана)-1 балла Менее 95 % выполнения	

				программы (плана) -0 балла	
3.	Внедрение и апробация циклов библиотечных занятий, том числе с учетом качественного сопровождения детей – инвалидов с ТМНР.	Ед.	0-1	Нет – 0 баллов Да- 1балл	
4.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.). Использование инновационных форм в работе библиотеки.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл (с указанием мероприятий)	
5.	Результаты методической работы (активное участие в инновационной деятельности, конференциях, семинарах, заседаниях педагогического совета, проектной деятельности, конкурсах, создание учебно-методического материала и т.д.	Ед.	0-3	Нет-0, школьный уровень -1 балл, областной уровень -2 балла, Федеральный уровень-3 балла	
6.	Сотрудничество в рамках социального партнерства, сетевого взаимодействия (привлечение социальных партнеров)	Ед.	0-2	Нет-0 баллов, Сотрудничество в рамках образовательной организации по заданию администрации -1 балл. Самостоятельное привлечение социальных партнеров, организация выездов обучающихся-2 балла	
7.	Обеспечение информационной безопасности, недопущение пропаганды экстремизма в образовательном учреждении.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да – 1 балл (с указанием мероприятий)	
8.	Качественная и эффективная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	Ед.	0-1	Нет-0 баллов, 1 мероприятие-1 балл	
9.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса по результатам мониторинга	%	0-2	Свыше 90 %-2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % -0 балла	
11.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных,	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да –до 2 баллов	

	срочных работ, активное участие в расширении социального партнерства				
--	--	--	--	--	--

39.4. Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности учебно-вспомогательного персонала учреждения (помощники воспитателей, дежурный по режиму и др.)

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественный контроль, надзор и уход за проживающими обучающимися в установленное режимом работы время.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да -1 балла Да, сопровождение детей-инвалидов, в том числе с ТМНР-2	
2.	Высокая организация обеспечения воспитательных функций, исполнения медицинских рекомендаций, сопровождение детей-инвалидов, в том числе с ТМНР.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да -1 балла Да, сопровождение детей-инвалидов, в том числе с ТМНР-2	
3.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий, отсутствие замечаний и нарушений	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да -1 балла	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на сопровождение и обслуживание детей	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да -1 баллов	

39.5. Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности обслуживающего персонала учреждения (бухгалтер, секретарь, системный администратор, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, повара, кухонные рабочие, машинист (кочегар) котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования и др.)

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности бухгалтера:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент,	Порядок определения значений	
-------	--	-------------------	----------------------	------------------------------	--

		рения	баллы		
1.	Качественное ведение бухгалтерского учета, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно-материальных ценностей, закупки и реализации продукции, заключение контрактов, расчеты с поставщиками и заказчиками.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –1 балл, до 3 баллов- качественная работа в единой информационной системе;	
2.	Эффективное обеспечение закупок товаров, работ и услуг.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –1-3 баллов (с учетом своевременности размещения информации)	
3.	Качественная работа на официальных информационных сайтах, обеспечение деятельности учреждения в интернет ресурсе (система АИСГЗ, ЕИС, сайт bus.gov.ru и др.)	Ед.	0-5	Нет -0 Да –до 5 баллов (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	
4.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, высокий уровень исполнительской дисциплины.	Ед.	0-5	Нет -0 Да –до 5 баллов (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности секретаря:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Еди- ницы изме- рения	Весо- вой коэф- фи- ци- ент, бал- лы	Порядок определения значений	Резу- льтат
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –1 балл	
2.	Качественное ведение электронного документооборота	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	
3.	Качественное ведение кадрового учета	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
4.	Качественное ведение архива организации	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	

5.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
6.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, высокий уровень исполнительской дисциплины.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности специалиста по охране труда:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению условий охраны труда	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –1 балл	
2.	Качественное ведение документов по охране труда	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	
3.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
4.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ, высокий уровень исполнительской дисциплины.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности системного администратора:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественное обеспечение технического сопровождения ведения электронного журнала.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	
2.	Качественное обеспечение	Ед.	0-3	Нет -0 баллов.	

	деятельности организации в интернет ресурсе (система АИСГЗ, ЕИС, Сайт bus), ведение школьного сайта			Да –до 3 баллов	
3.	Качественное обслуживание электронного оборудования.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	
4.	Качественное оказание методической помощи сотрудникам (индивидуальные и групповые занятия, консультации и др.).	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	
6.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-10	Нет -0 баллов. Да –до 10 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества ассистента:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественный уход и присмотр за обучающимися в установленное режимом работы время.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –1 балла Да, сопровождение детей-инвалидов, в том числе с ТМНР-2	
2.	Качественное сопровождение детей-инвалидов, в том числе с ТМНР.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –1 балла Да, сопровождение детей-инвалидов, в том числе с ТМНР-2	
3.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий, отсутствие замечаний и нарушений	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да –1 балла	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на сопровождение и обслуживание детей- инвалидов	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да –до 3 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности кладовщика:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент	Порядок определения значений	Результат
-------	--	-------------------	---------------------	------------------------------	-----------

			ци- ент, бал- лы		
1.	Высокая организация учета и хранения продуктов питания.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да -2 балла	
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений. Строгое соблюдение требований Сан Пин, противопожарной безопасности.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да -2 балла	
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да -2 балла	
4.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да -до 3 баллов (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности кастелянши:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Еди- ницы изме- рения	Весо- вой коэф- фи- ци- ент, бал- лы	Порядок определения значений	Резу- льтат
1.	Высокая организация учета материальных ценностей, мягкого инвентаря.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да -2 балла	
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да -2 балла	
3.	Строгое соблюдение требований СанПин, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний, нарушений.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да -2 балла	
4.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да -до 3 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественное проведение стирки, сушки, дезинфицирующей обработки белья. Соблюдение правил приемки, сортировки и выдачи белья.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балла	
2.	Обеспечение сохранности оборудования, соблюдение требований эксплуатации оборудования	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балла	
3.	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников).	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балла	
4.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений, оборудования.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балла	
5.	Строгое соблюдение требований СанПин, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний, нарушений.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности водителя:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Обеспечение надлежащего технического состояния автомобиля, качественное выполнение	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	

	необходимых работ по обеспечению его безопасной эксплуатации. Содержание двигателя, кузова и салона автомобиля в чистоте.				
2.	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), сотрудников, грузов.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да – до 3 баллов	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да – до 3 баллов	
4.	Качественное ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	
6.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-10	Нет -0 баллов Да –до 10 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественное и своевременное обеспечение технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5баллов (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	
2.	Строгое соблюдение требований СанПин, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний, нарушений.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –1балл (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	
3.	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики водопроводной, канализационной, на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	

4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллв	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	
6.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-10	Нет -0 баллов Да –до 10 баллов (в зависимости от объема работы за отчетный месяц)	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности уборщика территории:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
2.	Качественные работы по благоустройству пришкольной территории.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
5.	Обеспечение надлежащего технического состояния машин, механизмов инструментов	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
6.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
7.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности повара:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент,	Порядок определения значений	Результат

			бал- лы		
1.	Строгое соблюдение требований Сан Пин, противопожарной безопасности. Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
2.	Высокое качество приготовления пищи.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
3.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, их маркировки.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
4.	Обеспечение сохранности оборудования, соблюдение требований эксплуатации оборудования	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балл	
5.	Высокий уровень обслуживания. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
6.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
7.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности кухонного рабочего:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Еди- ницы изме- рения	Весо- вой коэф фи- ци- ент, бал- лы	Порядок определения значений	Резу- льтат
1.	Строгое соблюдение требований Сан Пин. Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
2.	Качественное выполнение подсобных и вспомогательных работ.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
3.	Высокий уровень обслуживания. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да – до 2 баллов	

4.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, их маркировки.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да –1 балл	
5.	Обеспечение сохранности оборудования, соблюдение требований эксплуатации оборудования	Ед.	0-1	Нет -0 баллов. Да –1 балл	
6.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов. Да – до 2 баллов	
7.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов. Да – до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности машиниста (кочегар) котельной:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Высокое качество организации и обеспечения технического обслуживания оборудования, механизмов котельного оборудования.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
2.	Строгое соблюдение требований эксплуатации котельного оборудования, противопожарной безопасности, Сан Пин.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
3.	Обеспечение погрузо-разгрузочных работ.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балла	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
6.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности уборщика производственных и служебных помещений:

№	Наименование критерия	Еди-	Весо-	Порядок определения	Резу-
---	-----------------------	------	-------	---------------------	-------

п/п	эффективности деятельности	ниции измерения	вой коэффициент, баллы	значений	льтат
1.	Качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2балл	
3.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 3 баллов	
4.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-10	Нет -0 баллов Да –до 10 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Высокое качество организации и обеспечения технического обслуживания электрооборудования, механизмов электрооборудования, электроустановок.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
2.	Строгое соблюдение требований эксплуатации электрооборудования, противопожарной безопасности, Сан Пин.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-2	Нет -0 баллов Да –2 балла	
4.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленную инициативу и творчество в работе.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	
5.	Выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	

Критерии и показатели эффективности, результативности и качества деятельности техника по обслуживанию тепlopункта:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент, баллы	Порядок определения значений	Результат
1.	Высокое качество организации и обеспечения технического обслуживания тепlopункта, системы отопления и водоснабжения.	Ед.	0-3	Нет -0 баллов. Да – до 3 баллов	
2.	Строгое соблюдение требований эксплуатации тепlopункта, противопожарной безопасности, Сан Пин.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
3.	Эффективные действия в экстремальной ситуации	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	Ед.	0-1	Нет -0 баллов Да –1балл	
5.	Расширение объема работ и зоны деятельности, проявленная инициатива и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ.	Ед.	0-5	Нет -0 баллов Да –до 5 баллов	

VIII. Порядок стимулирования работников

40. Порядок определения размера стимулирующих выплат и условия их выплат работникам определяются настоящим положением, Положением о комиссии по тарификации педагогических кадров, распределению компенсационной и стимулирующей части ФОТ учреждения.

40.1. Распределение стимулирующей части фонда осуществляет комиссия по тарификации педагогических кадров, распределению компенсационной и стимулирующей части ФОТ ГБУ КО «Школа-интернат №7» (далее - Комиссия), которая действует на основании Положения о комиссии по тарификации педагогических кадров, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУ КО «Школа-интернат №7».

40.2. Работники по подразделениям представляют в соответствии с определенным сроком в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности (листы самоанализа профессиональной деятельности). Листы самоанализа профессиональной деятельности работников анализируются комиссией и хранятся в учреждении на протяжении действующего календарного года.

40.3. Решение Комиссии является основанием для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.

40.4. Стимулирующая надбавка не рассматривается и не представляется работнику при несвоевременном (в установленный срок) представлении Комиссии им аналитической информации о результатах деятельности без уважительной причины.

40.5. Работники по устному заявлению имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

40.6. На основании протокола Комиссии директор издаёт приказ о распределении стимулирующей части ФОТ и (или) разовом премировании.

40.7. В случае возникших разногласий по персональному премированию, решение принимается на совместном заседании Комиссии, директора и членов Попечительского совета с участием представителей органа общественной самодеятельности учреждения открытым голосованием.

40.8. Процесс внедрения стимулирующих выплат сопровождается внутришкольным персональным рейтингом и (или) бальной системой, благодаря которому распределение стимулирующей части фонда оплаты труда становится понятным работникам.

40.9. Предлагаемый механизм мотивации работников, в том числе педагогов осуществляется путем распределения поощрительных выплат по результатам труда из стимулирующей части ФОТ через рейтинговую оценку их деятельности согласно вышеперечисленным критериям. Рейтинговая оценка деятельности работников осуществляется заместителями директора по подразделениям и представляется Комиссии.

Данная модель стимулирующих выплат отличается открытостью, что способствует созданию атмосферы доверия внутри трудового коллектива и принятию более объективных решений в сфере управления персоналом.

Окончательное решение по результатам распределения размере стимулирующей надбавки принимается Комиссией на основании наличия (отсутствия) дисциплинарных нарушений.

XI. Оплата труда руководителя учреждения, административно-управляющего персонала

41. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются Министерством образования Калининградской области, осуществляющим функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового, права.

42. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ДОр = ДОср \times K,$$

где:

Д_{Ор} - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Д_{Оср} - средняя величина должностных окладов педагогических работников (учителей) данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

43. Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (вид общеобразовательного учреждения, количество учащихся, количество работников, наличие специальных (коррекционных) классов для учащихся с отклонениями в развитии, наличие компьютерных классов, оборудованных мастерских и т.п.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем используется система рейтинговых баллов.

44. В случае изменения размера должностного оклада руководителя учреждения вследствие увеличения (уменьшения) средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

45. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

46. Стимулирующие выплаты членам административно-управляющего персонала устанавливаются решением комиссией по тарификации педагогических кадров, распределению компенсационной и стимулирующей части ФОТ учреждения ГБУ КО «Школа-интернат №7» и утверждаются приказом директора на определенный срок больше одного месяца (постоянная стимулирующая выплата) и (или) на один месяц (разовая стимулирующая выплата).

47. Базовая единица для расчета должностного оклада остальных работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием.

48. Критерии для осуществления ежемесячных стимулирующих выплат членам администрации учреждения в соответствии с действующим приказом Министерства образования Калининградской области являются:

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Единицы измерения	Весовой коэффициент	Порядок определения значений	Результат
-------	--	-------------------	---------------------	------------------------------	-----------

1.	Выполнение планового показателя по заработной плате педагогических работников образовательной организации, утвержденной приказом Министерства образования Калининградской области	%	0-2	0-99% -0 баллов 100% - 100,1% выполнение показателя по заработной плате - 2 балла Выше 100,1% - 0 баллов	
2.	Отсутствие преступлений, правонарушений, самовольных уходов среди обучающихся, воспитанников общеобразовательной организации	ед.	0-2	0 ед. – 2 балла 1 и более- 0 баллов	
3.	Удельный вес штатной численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников образовательной организации	%	0-2	менее 20% -0 баллов 20- 22 % - 1 балл более 22% - 2 балла	
4.	Удельный вес штатных педагогических работников образовательной организации, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	%	0-2	менее 60% -0 баллов 60- 75 % - 1 балл более 75% - 2 балла	
5.	Соотношение административно-управленческого и вспомогательного (прочего) персонала ко всем работникам.	%	0-2	менее 50% -2 балла 50 % - 1 балл более 50% - 0 баллов	

6.	Доля обучающихся, воспитанников образовательной организации, включенных в апробацию федеральных государственных образовательных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья.	%	0-2	менее 10% -0 баллов 10-20 % - 1 балл выше 20% - 2 балла	
7.	Доля работников образовательной организации, переведенных (заключивших) на эффективный контракт.	%	0-2	менее 87% -0 баллов 87 % - 1 балл более 87% - 2 балла	
8.	Доля обучающихся, воспитанников, прошедших учебно-производственную практику (социальные пробы) в соответствии с изучаемыми программами предпрофессиональной и профессионально-трудовой подготовки вне образовательной организации.	%	0-2	менее 20 % - 0 баллов 20-25 % - 1 балл 26-30 % - 1,5 балла выше 30% - 2 балла	
9.	Доля обучающихся, воспитанников образовательной организации, охваченных дополнительным образованием от среднего числа воспитанников, в том числе состоявших на всех видах профилактического учета	%	0-2	менее 90 % - 0 баллов 90-92 % - 1 балл более 92 % - 2 балла	
10.	Уровень удовлетворенности участников образовательного процесса	%	0-2	Свыше 90 %- 2 балла Свыше 80 % -1 балла Ниже 80 % - 0 балла	
Итого:					

Х. Гарантии по оплате труда

Гарантии по оплате труда работников осуществляются в соответствии со ст. 130 «Основные государственные гарантии по оплате труда работников» Трудового Кодекса Российской Федерации.

Положение принято
на Общем собрании (конференции) работников Организации
(Протокол № ____ от 16.04. 2024).

Председатель _____ И.Н. Козочкина

Положение вступает в силу с 01.09.2024 года.