

«СОГЛАСОВАНО»  
Общим собранием работников  
трудоу коллектива ГБС(К)ОУ  
школы-интерната № 17 г.о. Самара  
протокол № 28 от 15.01.2015 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 17 городского округа Самара

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 17 городского округа Самара (далее учреждение).
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», приказом министерства образования и науки Самарской области от 09.02.2009 г. № 30-од, регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области № 28-од от 19.02.2009 г., и в соответствии с постановлением правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- 1.3. Фонд оплаты труда работников специальной коррекционной общеобразовательной школы-интерната состоит из:
  - базовой части в размере 45,88 – 54,67% от фонда оплаты труда работников,
  - специальной части в размере 19,2 – 27,99% от фонда оплаты труда работников,
  - стимулирующей части в размере 26,13% от фонда оплаты труда работников.
- 1.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

- 1.5. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.
- 1.6. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 1.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.
- 1.6. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.
- 1.7. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.
- 1.8. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, финансирование которых производится из областного и муниципальных бюджетов, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» и постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- 1.9. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения, устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

## **2. Доплаты педагогическим работникам из специального фонда оплаты труда**

- 2.1. Из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам производятся доплаты.
- 2.2. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ, заведование учебными кабинетами, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, руководство методическими объединениями и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, производятся при наличии средств в специальном фонде после выплат на основании повышающих коэффициентов:
  - за деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
  - за наличие квалификационной категории;

- за наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования.
- 2.3. Размер доплат, указанных в пп. 2.2. настоящего положения, в период действия этих доплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются директором школы-интерната.
- 2.4. Принципами установления видов и размеров доплат являются:
- дифференцированность подхода,
  - стимулирующий и компенсационный характер выплат,
- 2.5. Выплаты из специального фонда могут быть установлены по нескольким основаниям.
- 2.6. Доплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

### **3. Компенсационные выплаты**

- 3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, которые могут составлять дл 300% от тарифной ставки (оклада).
- 3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - доплата 20% за работу в учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья;
  - доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
  - доплаты за сверхурочную работу;
  - доплаты за работу в ночное время (ночным считается время с 23.00 до 7.00 часов);
  - доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается доплата к должностному окладу:
- за работу с дезинфицирующими средствами: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 10%;
  - за работу на компьютере бухгалтеру, главному бухгалтеру, секретарю руководителя, специалисту по охране труда – 12%;
  - за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
  - за переноску тяжестей при разгрузке продуктов питания и строительных материалов рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
  - за работу на территории образовательного учреждения в период неблагоприятных метеорологических условий: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику;
  - за обработку корреспонденции, поступающей по электронной почте: секретарю руководителя, бухгалтеру;
  - за организацию работы по уходу за растениями в рекреациях и на прилегающей к образовательному учреждению территории: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
  - за организацию экстренного аварийного ремонта коммуникаций, ограждений, фундамента, хозяйственных построек: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобному рабочему;

- за работу по очистке от снега и льда крыш, навесов, водостоков: дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
  - за осуществление текущего ремонта и технического обслуживания коммуникаций с выполнением сварочных работ: рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарю;
  - за работу с Пенсионным фондом, налоговыми органами: бухгалтеру, главному бухгалтеру;
  - за осуществление диспетчерских функций, связанных с передвижением по городу (заключение договоров, доставка и корректировка документации и т.п.): бухгалтеру, главному бухгалтеру;
  - за размещение информации и отчетности по финансово-хозяйственной деятельности на официальных сайтах учреждения (web-консолидация, kpmo.ru, bus.gov.ru, gskou17.info): бухгалтеру, главному бухгалтеру;
  - за заказ и изготовление электронных ключей подписи и за передачу электронной информации министерству финансов, сбербанку, министерству имущественных отношений, министерству образования и науки Самарской области: бухгалтеру, главному бухгалтеру;
  - за работу с АСУ РСО;
  - за работу по дистанционному обучению учащихся;
  - за работу с сайтом образовательного учреждения
- 3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.
- 3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

#### **4. Стимулирующие выплаты**

- 4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения материальной заинтересованности работников школы-интерната в повышении качества коррекционного образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты работы по социализации и адаптации обучающихся – детей-инвалидов по зрению - в социуме.
- 4.2. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам, составляет 26,13% фонда оплат труда работников учреждения, установленного на новый финансовый год.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на основании приказа министерства образования и науки Самарской области.
- 4.4. В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 4.4.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за результативность, качество работы (эффективность).
- Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом

Министерства образования и науки Самарской области от 19.0.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», и постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Оценка результативности и качества работы производится в соответствии с установленными критериями в форме таблицы.

В соответствии с установленными критериями работники представляют заместителям директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе и административно-хозяйственной работе материалы по самоанализу деятельности в начале нового учебного года (сентябрь) и в начале второго полугодия (январь). Анализ представленной информации о работе и подготовку рекомендаций по ее оцениванию баллах согласно утвержденным критериям осуществляет рабочая группа по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, состав которой утверждается директором на каждый учебный год.

Два раза в год: до 15 сентября и до 15 января - на общем собрании работников трудового коллектива предоставляется аналитическая информация о показателях деятельности работников, которая согласовывается с Советом Учреждения.

На основании решения Совета Учреждения школы-интерната о распределении баллов каждому работнику издается приказ об установлении стимулирующей надбавки по каждому работнику Приказ издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года – не позднее 20 января.

Размер надбавки по итогам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности.

Условием для назначения указанной выплаты является стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев.

### **Показатели и критерии качества и результативности профессиональной деятельности педагогов**

<b>Основание для стимулирующих выплат (показатели)</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Шкала показателей (баллы)</b>
Позитивные результаты образовательной деятельности,  <b>1-21 балл</b>	1. Снижение доли (отсутствии) неуспевающих учащихся	1. Результаты мониторинга успеваемости учащихся: динамика	стабильные показатели – 1 балл  положительная динамика – 2 балла
	2. Средний балл	1. Результаты	стабильные

	оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	мониторинга успеваемости учащихся: динамика	показатели – 1 балл  положительная динамика – 2 балла
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации	1. Результаты ГИА (ЕГЭ, ГВЭ, ОГЭ)	1-5 баллов (подготовка к ГВЭ – 1-2 балла; подготовка к ЕГЭ и ОГЭ - 3-5 баллов в зависимости от уровня результатов относительно внешних)
	4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1. Уровень конкурса. 2. Результаты участия	1-3 баллов (в соответствии с коллегиальным решением методического объединения педагогов)
	5. Участие работника в работе экспертных групп различного уровня	1. Уровень экспертной группы: аттестационная комиссия; экспертная группа по проверке работ в рамках государственной итоговой аттестации;	1-3 баллов (в соответствии от уровня группы)
	6. Участие работника в организации государственной итоговой аттестации	1. Степень и эффективность участия	1-3 балла Ассистент слепого учащегося – 3 Руководитель ППЭ – 3 Уполномоченный ГЭК – 2 Организатор, сопровождающий - 1
	7. Участие работника в методической и научно-исследовательской работе	1. участие в организации и проведении предметных декад. 2. организация и проведение	1-3 балла (в соответствии с коллегиальным решением МО)

		мероприятий по предмету во внеучебное время	
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий 1-6 баллов	1.Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени	1. количество и качество разработок в электронном варианте (от 1 балла – 1 разработка )	1-3 балла в соответствии с коллегиальным решением МО)
	2.Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1. качество и количество проведенных мероприятий с использованием внешних ресурсов во внеурочное время (от 1 балла за каждое мероприятие)	1-3 балла (в соответствии с коллегиальным решением МО)
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности 1-7 баллов	1.Повышение доли учащихся, воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитанности	1. результаты анкетирования, тестирования, мониторинга	1 балл
	2.Высокий уровень комфортности воспитательно-образовательной среды (по результатам внешней оценки)	1.результаты внешнего мониторинга	1-2 балла
	3.Организация работы в рамках социально значимого проекта под руководством педагогического работника	1. актуальность разработки и качество защиты учебного проекта 2. участие в социально-значимых мероприятиях, организованных во внеурочное время	1-2 балла  1-2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей 1-11 баллов	1. Системная работа по здоровьесбережению учащихся (план мероприятий на год, эффективность его реализации)	1. положительная динамика уровня здоровья учащихся класса по результатам внешнего мониторинга 2. уровень	1-8 балла (в соответствии с коллегиальным решением МО)

		проведенных мероприятий	
	1. Наличие персональных достижений учащихся	1. Результаты участия в спортивных соревнованиях различного уровня (наличие призовых мест)	1-3 балла Всероссийский международный уровень - 3 балла, Региональный – 2 балла, Городской, районный – 1 балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности 1-5 баллов	1. Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ	1. результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и т.д.	1-5 баллов Всероссийский международный уровень - 5 баллов, Региональный – 4 балла, Городской – 3 балла Районный – 2 балла Школьный – 1 балл

### **Показатели и критерии качества и результативности профессиональной деятельности воспитателей**

<b>Основание для стимулирующих выплат (показатели)</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Шкала показателей (баллы)</b>
1. Организация жизнедеятельности группы 20 баллов	Проведение и участие в КТД. В-1	Проведение открытых мероприятий.	В зависимости от уровня сложности, объема и результативности работы. Участие – 1-4 балла. Групповое открытое мероприятие – 5-7 баллов. Общешкольное открытое – мероприятие – 8-10 баллов.
	Организация и развитие школьного и внешкольного дополнительного образования. В-2	Организация, проведение и результаты деятельности школьных объединений дополнительного образования (выставки, открытые занятия школьных объединений, наличие призеров и	В зависимости от результативности работы. Участие в школьных мероприятиях – 1-4 балла. Организация мероприятия или наличие призеров, лауреатов городского, районного и

		лауреатов), привлечение воспитанников в систему внешкольного дополнительного образования.	областного уровня – 5-7 баллов. Наличие призеров и лауреатов международного и всероссийского уровней – 8-10 баллов.
2. Связь с учреждениями социального окружения. 10 баллов	Экскурсионная деятельность, посещение выставок, театров и т.д. В-3	Количество проведенных мероприятий.	За каждое мероприятие – 2 балла.
3. Интенсивность воспитательной деятельности. 10 баллов	Работа в воспитательных группах, превышающих нормативную наполняемость (12 человек). В-4	Индивидуальные журналы учета посещаемости детей.	В зависимости от количества детей и часов работы в группе превышающей нормативную наполняемость. 1-2 дня – 4 балла 3-5 дней – 6 баллов 6-7 дней – 8 баллов Более 7 дней – 10 баллов.
4. Улучшение материально- технической оснащенности школьных помещений. 10 баллов	Сохранение школьного имущества, ремонтно- оформительские работы, соблюдение санитарно- гигиенических норм и требований к содержанию спальных помещений. В-5	Результаты внутришкольного контроля.	В зависимости от сложности, объема и результативности работы.
<b>Итого 50 баллов</b>			

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда  
оплаты труда учителя-логопеда**

<b>Показатель</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Оценка критерия</b>
Качество работы учителя-логопеда	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	Результаты мониторинга	<b>0-5</b>

Результативность: стабильность работы логопедической группы	Состав групп.	Стабильный состав – 5 При выбывании 1 человека – минус 1 балл	<b>0-5</b>
Позитивные результаты внеклассной работы по предмету	Подготовка детей к дням открытых дверей для родителей, конкурсам за рамками учебного процесса	Количество и качество проводимых мероприятий..	<b>0-5</b>
Использование современных педагогических технологий:	Результативность использования технологий.	Результаты мониторинга	<b>0-5</b>
Положительные результаты методической и научно- исследовательской работы	1. Организация и проведение мастер- классов, открытых уроков, выступление на конференциях, семинарах, взаимопосещение уроков.	Отчет об участии	<b>0-5</b>
	2. Трансляция собственного педагогического опыта		<b>0-5</b>
	3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность	<b>0-5</b>
Внешняя оценка деятельности: субъективная оценка со стороны родителей	1. Результаты опроса родителей..	Отсутствие жалоб и конфликтов, положительные отзывы	<b>0-5</b>
	2. Отсутствие замечаний со стороны внешних проверок		<b>0-5</b>
Качество ведения документации, исполнительская дисциплина	1. Своевременное и качественное оформление отчетов, справок и иной требуемой документации по профилю		<b>0-5</b>

	деятельности		
--	--------------	--	--

### Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога

Показатель	Наименование критерия	Метод определения критерия	Оценка критерия
Успешность проведения психологической деятельности	1. Качество проведения психодиагностической работы.	Отношение количества проведенных диагностических обследований к количеству запланированных обследований	<b>0-5</b>
Успешность проведения психопрофилактических занятий	1. Качество проведения психопрофилактических занятий.	Отношение количества проведенных занятий к количеству запланированных психопрофилактических занятий	<b>0-5</b>
	2. Качество проведения индивидуальных психопрофилактических занятий.	Отношение количества обучающихся, на которых поступил запрос, к количеству обучающихся, с которыми проводилась психопрофилактическая работа	<b>0-5</b>
Успешность проведения психологических консультаций 2,5 балла	1. Качество проведения психологических консультаций учителей и администрации школы.	Отношение количества проведенных консультаций к количеству запросов	<b>0-5</b>
	2. Качество проведения психологических консультаций родителей учащихся.	Отношение количества проведенных консультаций к количеству запросов	<b>0-5</b>
Успешность проведения профориентационных занятий с обучающимися 1 балл	1. Качество проведения профориентационных занятий с обучающимися.	Отношение количества проведенных занятий к количеству запланированных занятий	<b>0-5</b>
	2. Качество проведения профориентационных консультаций с обучающимися.	Отношение количества дополнительных профориентационных консультаций обучающихся к количеству запросов	<b>0-5</b>
Успешность проведения психокоррекционных занятий	1. Качество проведения психокоррекционных занятий.	Отношение количества проведенных занятий к количеству запланированных психокоррекционных занятий	<b>0-5</b>
Использование в работе современных психологических технологий, в т. ч. информационно-	1. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-,	По количеству занятий с учащимися (в т. ч. уроков, факультативных, кружковых и др.) с использованием	<b>0-5</b>

коммуникационных	аудиоаппаратуры и пр.	мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий	
Субъективная оценка обучающимися и их родителями	1. Положительная оценка деятельности педагога-психолога обучающимися и их родителями.	Отношение количества положительных оценок к количеству опрошенных	<b>0-5</b>

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда  
оплаты труда социального педагога**

<b>Основание для стимулирующих выплат (показатели)</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Шкала показателей баллов</b>
Профилактика девиантного поведения у обучающихся школы-интерната	1.Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН. Отсутствие правонарушений.	Информация ИДН	0-5
Ведение и обновление социального паспорта школы	1.Ежемесячное обновление и пополнение информации.		0-5
Работа с детьми, находящимися под опекой	1.Учет детей, находящихся под опекой. Оказание помощи.	Отчет о работе	0-5
Взаимодействие с родителями и организациями по профилю деятельности	1.Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб		0-5
	2.Положительные отзывы о деятельности педагога		0-5
Внешняя оценка деятельности социального педагога	1.Отсутствие замечаний по результатам внешних проверок и административного контроля	Результаты внешнего и административного контроля	0-5
Качество ведения документации и исполнительской дисциплины	1.Своевременное и качественное предоставление всей требуемой документации		0-5
Инновационная деятельность педагога	1.Применение в деятельности современных профессиональных технологий		0-5
	2.Разработка и реализация или участие в проектах, социально-значимых акциях	Отчет об участии или разработки акций, проектов и т.д.	0-5
Выполнение разовых поручений			0-5

## Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-организатора

Основание для стимулирующих выплат (показатели)	Наименование критерия	Метод определения критерия	Шкала показателей баллов
Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	1. Методическое обеспечение массового мероприятия	Качество оформленных пакетов документов, включающих: план подготовки, положение, разработка авторских сценариев,	0 - 5
	2. Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия	Самостоятельно разработанные компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др. Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы	0 - 5
	3. Отношение количества учащихся, привлеченных к досуговой работе, по итогам периода, к численности обучающихся.	От 30 до 50 % - 1 бал От 50 до 100% - 3 балла С привлечение родителей и учителей - 5 баллов	0 - 5
	4. Удовлетворенность потребителей услуг качеством проведения мероприятий	Положительные отзывы о мероприятии	0 - 5
Эффективность обобщения, распространения, презентации собственного профессионального опыта	1. Публикации в сборниках, СМИ, сети Интернет,	Международный, Всероссийский уровни – 5б Городской уровень 3б Районный уровень 2б Уровень учреждения 1б	0 - 5
	2. Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)	В зависимости от уровня мероприятия	0-5
	3. Разработка инновационных продуктов	Наличие и описание инновационного продукта, экспертное заключение	0 - 5
	4. Участие в конкурсах профессионального мастерства	По результатам участия	0-5
Результативность участия обучающихся в фестивалях и	1. Указать проведенные мероприятия	Призовые места – 10 б (в зависимости от уровня мероприятия)	0 – 5

конкурсах		Только участие - 5 б	
Эффективность организации работы по школьному самоуправлению	1. Отношение количества учащихся, привлеченных к работе совета старшеклассников, по итогам периода, к численности обучающихся.	От 30 до 50 % - 3 балла От 50 до 100% - 5 баллов	0 - 5

### Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда врача-педиатра

Показатель	Наименование критерия	Метод определения критерия	Оценка критерия
Позитивные результаты организации медицинского сопровождения участников образовательного процесса	2. Составление анализа и прогноза состояния здоровья и структуру заболеваемости учащихся	Уровень исполнения	0-5
	3. Анализ результатов лечебно-профилактической работы и ведение учетно-отчетной документации.	Уровень исполнения	0-5
	4. Проведение плановых осмотров детей совместно с поликлиникой	Уровень организации деятельности	0-5
	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и общественности		0-5
Организация санитарно-просветительской работы	1. Планирование и организация просветительной работы для родителей	Отчет о проведении мероприятий	0-5
Позитивные результаты деятельности по охране здоровья учащихся	1. Планирование и организация работы по подготовке и проведению общешкольных лечебно-профилактических мероприятий	Качество проведения мероприятия	0-5

	2. Планирование и организация процесса разработки и реализации программы лечебно – профилактической деятельности школы		0-5
	3. Обеспечение неотложной доврачебной помощи при острых заболеваниях, несчастных случаях и т.д. с последующим вызовом необходимых специалистов		0-5
	4. Уменьшение динамики заболеваемости	По результатам внешних проверок и административного контроля	0-5
Качество ведения документации	1. Качество и своевременность предоставления требуемых отчетов и иной документации		0-5

### **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда медицинской сестры**

<b>Показатель</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Оценка критерия</b>
Качество организации медицинского сопровождения участников образовательного процесса	1. Организация и обеспечение инфекционной безопасности школы	По результатам внешнего и административного контроля	0 - 5
	2. Обеспечение соблюдения профилактических процедур	По результатам внешнего и административного контроля	0 - 5
	3. Контроль за санитарно-гигиеническими требованиями, предъявляемыми к организации работы медицинского кабинета и процедурной, пищеблока, школы-интерната в целом.	По результатам внешнего и административного контроля	0 - 5
	4. Проведение еженедельного фильтра учащихся		0 - 5
	5. Соблюдение сохранности и сроков		0 - 5

	реализации медикаментов		
Организация санитарно-просветительской работы	1. Консультация педагогов, родителей и учащихся по вопросам укрепления здоровья	Отчет о проведенных мероприятиях, отзывы участников	0 - 5
	2. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний		0 - 5
Результаты организации питания обучающихся	1. Ежедневная проверка качества горячего питания с записью в соответствующий журнал	По результатам внешнего и административного контроля	0 - 5
	2. Отсутствие обоснованных жалоб учащихся, педагогов и общественности относительно организации питания		0 - 5
Позитивные результаты деятельности по охране здоровья учащихся	1. Уменьшение динамики заболеваемости	По результатам диспансеризации обучающихся	0 - 5

### **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда библиотекаря (заведующей библиотекой)**

<b>Основание для стимулирующих выплат (показатели)</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Шкала показателей баллов</b>
Качество выполняемых работ	1. Читательская активность обучающихся	Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку	<b>0-5</b>
	2. Обзорные беседы по прочитанным книгам		<b>0-5</b>
	3. Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга	Учащиеся не вовлечены – Вовлечено до 35% от общего количества учащихся Вовлечено более 35 %	<b>0-5</b>

		учащихся	
	4. Оформление библиотеки	Выставки не представлены – 0 Наличие оформленных выставок – 1 балл за каждую выставку при условии качественного оформления	<b>0-5</b>
	5. Участие в подготовке обучающихся, учителей в мероприятиях разного уровня	В зависимости от степени участия и полученного результата	<b>0-5</b>
	6. Работа по сохранению библиотечного фонда	Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации имущества – 1 Рейды по проверке учебников – каждый рейд – 1 балл	<b>0-5</b>
Повышение профессионального мастерства	1. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность		<b>0-5</b>
	2. Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	В зависимости от уровня конкурса и результатов участия	<b>0-5</b>
	3. Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность		<b>0-5</b>
	4. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке	Взаимодействие с коллегами, учащимися и другими организациями	<b>0-5</b>

### **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда технического персонала, иных специалистов**

<b>Основание для стимулирующих выплат (показатели)</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Шкала показателей баллов</b>
Создание комфортных условий для качественного оказания образовательных услуг 1-20 баллов	1. Содержание территории и здания школы в соответствии с требованиями СанПиН	По результатам административных и внешних проверок	1-5 баллов
	2. Качественное техническое обслуживание систем водоснабжения, теплоснабжения, канализации, электроснабжения,		1-5 баллов

	недопущение аварийных ситуаций		
	3. Установка нового оборудования (аварийного освещения, подсвета классных досок, оборудование ученических мест светильниками местного освещения, сборка новой мебели и ремонт старой		1-5 баллов
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По отчетам бухгалтерии	1-5 баллов
Положительные результаты внешнего контроля за финансово-хозяйственной деятельностью 1-15 баллов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По результатам внешних проверок	1-5 баллов
	2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб родителей и общественности к организации и качеству хозяйственной деятельности		1-5 баллов
	3. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения		1-5 баллов
Создание безопасной среды для осуществления образовательного и воспитательного процесса 1-15 баллов	1. Обследование территории (еженедельный осмотр) на наличие ядовитых веществ растительного, химического и органического происхождения, а также предметов, несовместимых с жизнедеятельностью образовательного учреждения	По результатам административного и внешнего контроля	1-5 баллов
	2. Ежедневный осмотр здания и приведение его в соответствие с требованиями противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности.	По результатам административного и внешнего контроля	1-5 баллов
	3. Качественное выполнение работ по организации пропускного режима и	По результатам административного и внешнего	1-5 баллов

	охраны территории и здания образовательного учреждения	контроля	
--	--	----------	--

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХР**

<b>Основание для стимулирующих выплат (показатели)</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Шкала показателей баллов</b>
Комплексная ресурсная обеспеченность школы	1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объектов текущего и капитального ремонта	По результатам внешнего контроля	0-5 баллов
	2. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, (учебное оборудование, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	По результатам внешнего и административного контроля	0-5 баллов
	3. Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности учебно-воспитательного процесса в школе-интернате с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов		0-5 баллов
Организация и руководство техническим персоналом школы-интерната по содержанию здания школы в соответствии с требованиями санитарных норм и пожарной безопасности.	1. Высокий уровень содержания школьных помещений, качественная подготовка и проведение ремонтных работ	По результатам внешнего и административного контроля	0-5 баллов
	2. Высокий уровень содержания пришкольной территории и благоустроительных работ,		0-5 баллов
	3. Организация работы по профилактике и своевременному устранению чрезвычайных (аварийных) ситуаций		0-5 баллов
Эффективность управленческой деятельности	1. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов)	По результатам административного и внешнего контроля	0-5 баллов
	2. Отсутствие замечаний со стороны внешних проверок,	По результатам административного	0-5 баллов

	обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, родительской общественности	и внешнего контроля	
	3. Привлечение спонсорских средств и благотворительной помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально технической базы учреждения	По результатам работы	0-5 баллов
	4.Эффективный контроль за качеством исполнения договорных обязательств фирмами по обслуживанию школы		0-5 баллов

### **Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по УВР**

<b>Показатель</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Оценка критерия</b>
1. Качество и доступность общего образования в школе 26 баллов		Успеваемость по школе. 95-100%-5 баллов, 90-94%-4 балла, 80-89%-3 балла, 50-79%-2 балла	0-5
	Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения	Качество знаний в школе. 50-100%-5 баллов, 40-49%-4 балла, 29-39%-3 балла	0-5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	По результатам конкурсов	0-5
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в т.ч. в форме ЕГЭ – с участием общественных наблюдателей)	По результатам ГИА	0-3
	Высокие результаты методической деятельности	По результатам мероприятий	0-3

	(призовые места в конкурсах профессионального мастерства, конференциях).		
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе научно-практических конференций, практических семинаров городского и регионального уровня		0-2
	Низкая доля по сравнению со средним значением по городу) обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в школе.		0-2
2. Кадровые ресурсы учреждения 5 баллов	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.		0-1
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)		0-2
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.		0-2
3.Эффективность управленческой деятельности 8 баллов	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации,		0-1

	своевременное представление материалов и т.д.)		
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		0-3
	Проведение мониторингов качества образования по предметам учебного плана в школе начального, среднего и старшего звена	По результатам внешних мониторингов	0-2
4.Сохранение здоровья учащихся в учреждении 4 балла	Организация эффективного использования приемов здоровьесберегающих технологий в практике образовательного процесса, способствующих повышению уровня физического и психического здоровья обучающихся		0-3
	Создание комфортных психологических условий образовательного процесса		0-2
5.Качество методического руководства педагогическим коллективом 7 баллов	Качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности		0-4
	Уровень владения педагогами современными технологиями		0-5

	обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе).		
--	---	--	--

### **Критерии эффективности труда заместителей директора и главного бухгалтера**

Критерии эффективности труда заместителей директора и главного бухгалтера выделяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных учреждений, утверждённых министерством образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя, определяется и утверждается директором школы-интерната.

#### **4.4.2. Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность.**

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки устанавливаются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка за сложность, напряженность, интенсивность работникам учреждений устанавливается приказом руководителя сроком не более, чем на один календарный год (за счет стимулирующей части фонда оплаты труда). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

#### **4.4.3. Единовременная премия.**

Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий – выставок, семинаров, конференций, общественных мероприятий и др.);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем 8 Марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения).

Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **5. Другие вопросы оплаты труда.**

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работников учреждения

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.2. Педагогическим работникам ( в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

## **6. Выплата материальной помощи**

6.1 Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:  
длительное заболевание сотрудника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами, и других форс-мажорных обстоятельствах;

произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

тяжелой болезни или смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основание для выплаты.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предоставлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.