

Согласовано:

Председатель профкома

 Н.А. Петрова

Принято на заседании педагогического совета

ОКОУ «Клюквинская школа-интернат»

Протокол № 5 от «29» марта 2017

Утверждаю:

Директор ОКОУ

«Клюквинская школа-интернат»



А.П. Беликов

*Принят №52 от 29.03.2017г.*

**Положение  
об эффективности и результативности деятельности работников  
Областного казенного общеобразовательного учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении «Клюквинская санаторная школа-интернат»  
Курского района Курской области**

Общие положения целевых показатели эффективности работы  
работников ОКОУ «Клюквинская школа-интернат»

1. Общие положения

Показатели эффективности деятельности работников разработаны на основании Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы", Приказа от 5 декабря 2013 года N 1-1196 комитета образования и науки Курской области. Об утверждении Положения «Об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей государственных учреждений Курской области, в отношении которых комитет образования и науки Курской области осуществляет функции и полномочия учредителя», а также в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, на основании Письма от 20 июня 2013 года N АП-1073/02 Министерства образования и науки Российской Федерации «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников», Трудового кодекса Российской Федерации, Устава школы-интерната, Положения об оплате труда и премировании работников ОКОУ «Клюквинская школа-интернат».

1.1. Показатели эффективности деятельности работников ОУ определяют порядок выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.2. Показатели распространяется на работников ОКОУ «Клюквинская школа-интернат»

1.3. Условиями выплаты стимулирующей надбавки являются:

- достижение целевых критериев и показателей эффективности работы работника.

1.4. Целевыми критериями эффективности работы работника школы-интерната являются:

- Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования.
- Функционирование системы государственно-общественного управления.
- Инновационная деятельность образовательных организаций.
- Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг.
- Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность.
- Результаты обучения и воспитания.
- Кадровое обеспечение.
- Развитие материальных фондов.
- Динамика финансовых потоков.
- Создание систем информации образовательных организаций (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов.
- Развитие имиджа образовательной организации.

Деятельность работников может оцениваться в процентах и в баллах.

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников школы-интерната.

2.1. В таблицах приведенных ниже в целях поощрения работников школы-интерната за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в школе-интернате, утвержденным постановлением Правительства Курской области, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Критерии оценки результативности деятельности бухгалтерии в школе-интернате:

- Распределение стимулирующих выплат производится на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации советом школы.
- Администрация учреждения представляет один раз в квартал информацию о показателях деятельности работника.
- При установлении размера стимулирующих выплат бухгалтеру совет руководствуется выполнением показателей эффективности деятельности бухгалтера являющуюся основанием для стимулирования и вместе с представительным органом работников принимает решение о стимулировании работника.
- Основанием для уменьшения размера стимулирующих выплат могут служить:
  - некачественное исполнение должностных обязанностей
  - нарушения трудового законодательства
  - неоднократное нарушение трудовой дисциплины(некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов)
- Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа директора учреждения.

2.2. Приведенные в таблицах критерии могут быть изменены и дополнены по согласованию с советом школы-интерната в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом школы. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся, труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. школа-интернат совместно с общественным органом управления - советом школы-интерната вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетного периода (года), для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению совета школы-интерната определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

3. Порядок создания системы государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работникам школы.

3.1. В целях разработки Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы приказом директора создается комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается руководитель школы-интерната.

3.2. В установленный срок на заседании совета школы рассматривается разработанный комиссией (рабочей группой) проект Положения.

3.3. Общественное обсуждение Положения может производиться с другими органами и формами общественного самоуправления: педагогическим советом, профсоюзным комитетом и др.

3.4. Поступившие существенные предложения о дополнениях, изменениях анализируются, обобщаются комиссией (рабочей группой) совета школы и представляются для вынесения решения на заседание совета школы.

3.5. Совет школы-интерната рассматривает, обсуждает и принимает, либо отклоняет поступившие предложения на специальном заседании и направляет проект Положения на доработку в комиссию по разработке Положения.

3.6. Комиссия рассматривает поступивший от совета школы-интерната проект Положения, вносит в них свои дополнения и изменения, и возвращает проект Положения совету школы-интерната на согласование.

3.7. Согласованный проект Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам утверждается приказом руководителя школы-интерната.

3.8. Орган государственно-общественного управления школы-интерната - совет школы-интерната в соответствии с положением школы принимает решение о распределении работникам школы надбавок стимулирующего характера.

3.9.. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем школы, заместителями директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе; - результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления; - результаты, полученные в рамках экспертной оценки.

3.10. Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки определяются положением о распределении стимулирующей

части фонда оплаты труда работников школы-интерната.

3.11.. Комиссия совета школы-интерната осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников школы - интерната только в части соблюдения установленных положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.12. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании совета школы-интерната и на основании этих листов руководитель школы-интерната своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящий год.

Критерии и показатели эффективной деятельности учителя школы-интерната

№	Критерий	Показатели, их значения	Количество баллов
1.	Качество и общедоступность общего образования для учителей предметников	стабильный рост качества по предмету	2
		-уровень обученности по предмету 100% (по итогам всех четвертей и полугодий) качество обученности от 50% и выше (с учетом всех классов)	1
		-качество обученности от 40 до 50% (с учетом всех классов)	1
		результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы:	
		руководство ШМО	3
		руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся	2
активное участие в работе	1		
	Деятельность экспериментальных площадок муниципального и регионального уровней -	5	
	результативность индивидуальной работы с проблемными детьми	3	
	подготовка победителей и призеров республиканских, областных, районных конкурсов	5	
	разработка индивидуальных авторских программ по дополнительному образованию, воспитательной работе в учебно-воспитательном процессе:		
	разработка и апробация индивидуальных авторских программ, получивших экспертную оценку	3	
	своевременная и качественная сдача отчетов, аналитической и статистической информации (для зам. директора)	2	
	отсутствие замечаний по ведению классных журналов (учителя-предметники) -	1	
2.	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	Внедрение современных образовательных технологий, широкое использование информационной техники в учебновоспитательном процессе (использование на 75% проведенных уроков от общего количества часов):	
		использование компьютерных программ	2
		использование видеоаппаратуры, аудиоаппаратуры	2
		использование в работе здоровье сберегающих технологий на каждом уроке	1
		использование в работе инновационных образовательных технологий	2
		создание медиатеки и творческой лаборатории учителя:	2
		наличие медиатеки по всем разделам программы по предмету	2
		наличие медиатеки от 50% и выше по разделам программ по предмету	1
		- 1 балл	1
		наличие в соответствии с современными требованиями паспорта кабинета	1
систематизация дидактического и раздаточного материала по всем разделам программы	1		

3.	Профессиональные условия развития педагогических работников	участие педагогов в районных, областных профессиональных конкурсах: - участник муниципального профессионального конкурса лауреат муниципального конкурса победитель муниципального конкурса - участник областного конкурса -лауреат областного конкурса балла -победитель областного конкурса	1 2 3 2 3 4 3
		развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта, наставничества: - проведение открытых уроков 1балл за каждый урок - наличие печатных методических разработок - 1 балл за каждую -.Прохождение курсовой подготовки в текущем году - Прохождение переподготовки - ведение странички на сайте школы - систематическая работа с Дневником.Ру.	1 1 1 2 3 2 1
4.	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя и социального педагога:	результативность воспитательной работы: - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних - снижение пропусков уроков учащимися без уважительных причин: на 50% - балла на 20 -40 % - проведение внеклассных мероприятий, КТД на школьном уровне на муниципальном уровне отсутствие случаев вандализма и экстремизма в школе и общественных местах профилактическая работа с учащимися группы риска» активное участие в работе ШМО классных руководителей: а- выступление с докладами, обобщением опыта б- организация отдыха детей в каникулярный период - на школьном уровне - на муниципальном уровне в - предоставление методических разработок воспитательных мероприятий класса: на школьном уровне на муниципальном уровне Эффективность работы классного руководителя, ее позитивные результаты.	2 1 1 1 2 1 2 1 1 1 2 2 2 1 3 2

		<p>работа с родителями:</p> <p>а - проведение постоянно действующего лектория в рамках общешкольного родительского всеобуча</p> <p>б - индивидуальная работа с родителями (собеседования не менее одного раза в четверть)</p> <p>в - проведение совместных мероприятий с родителями и обучающимися, работа с документацией</p> <p>а - отсутствие замечаний по работе с дневниками учащихся</p> <p>б - отсутствие замечаний по ведению классного журнала</p> <p>в - своевременное и четкое оформление личных дел учащихся</p> <p>г - своевременное предоставление отчетной, аналитической информации,</p> <p>д - своевременное составление и выполнение программ воспитательной работы</p> <p>е - наличие у всех обучающихся паспортов безопасности</p> <p>организация выездов и экскурсий балла</p> <p>степень участия класса в общешкольных мероприятиях:</p> <p>-участие класса во всех проводимых в школе мероприятиях .</p> <p>наличие победителей конкурсов, викторин, смотров .</p> <p>постоянное педагогическое сопровождение в подготовке обучающихся к участию в общешкольных мероприятиях (составление сценариев совместно с учащимися, проведение всех репетиций)</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p>
5.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	<p>результативность оздоровительной работы:</p> <p>внедрение здоровьесберегающих технологий, способствующих снижению заболеваемости учащихся (уровень снижается)</p> <p>организация профилактической работы по здоровьесберегающим технологиям с родителями детей социальной группы риска</p>	<p>2</p> <p>1</p>
		<p>участие учащихся в спортивных соревнованиях, достижения различных уровней:</p> <p>-победитель школьных спортивных соревнований</p> <p>- участник районных спортивных соревнований</p> <p>- победитель районных спортивных соревнований</p> <p>- призер Спартакиады школьников области</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p>

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты учителя труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-5
2	Правонарушения совершенные учащимися школы, класса	-3
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности социального педагога.	-5



**Целевые показатели эффективности работы заместителя директора  
по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе	баллы
1	Сохранение контингента обучающихся.	5
2	Повышение квалификации,	
	-прохождение курсов в текущем году	2
3	-прохождение переподготовки	3
	Система работы по контролю за работой и документацией педагогов воспитателей.	2
4	-проверка планов, журналов	2
	Система работы с документами заместителя,	3
5	-своевременная сдача отчетов	2
	-ведение мониторингов.	1
6	Применение педагогами в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в классах и группах	5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой аттестации	5
8	Призеры и победители конкурсов у курируемых педагогов	
	- на уровне муниципального района	1
	- на областном уровне	2
9	- на федеральном уровне	3
	Система организация методической работы в школе	5
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	4
11	Организация повышения квалификации педагогов воспитателей, переподготовки	3
12	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам (совет школы, попечительский совет)	5
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогов	2
14	Применение ИКТ в управленческой деятельности	
	-Ведение электронного дневника	3
	-ведение сайта школы	4
15	-ведение личного сайта	1
	Участие школы в экспериментальной инновационной работе	3
16	Организация наставничества	3
	Поддержание благоприятного климата в коллективе	
17	-Отсутствие жалоб со стороны педагогов	3
	-Разбор конфликтных ситуаций	1
18	Личное участие в конкурсах	
	-районных	1
	-областных	3
	-региональных	5

18	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних  Отсутствие стоящих на учете в КДН Отсутствие стоящих в ПДН Отсутствие стоящих на внутршкльном учете	  2 3 1
19	Создание условий для реализации обучения на дому -охваченность всех детей обучением на дому -качественное предоставление услуг(индивидуальное составление программ)	 1 1
20	Реализации программ дополнительного образования -охваченность дополнительным образованием 100% -охваченность дополнительным образованием 70% --охваченность дополнительным образованием менее 50%	 2 1, 0,25
21	Организация отдыха детей в каникулярный период -охват 100% -охват 70% -охват менее 50%	 3 1,5 1

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	-5
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	-3
3	Количество учащихся стоящих в КДН и ПДН	-3
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	-5

## Целевые показатели эффективности работы социального педагога

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы социального педагога	баллы
1	Наличие диагностической и аналитической работы	5
2	Повышение квалификации, -прохождение курсов в текущем году -прохождение переподготовки	2 3
3	Система работы с классными руководителями, воспитателями - посещение уроков, внеклассных занятий, -проведение профилактических бесед Работа с неблагополучными семьями -посещение семей -проведение с семьей профилактических мероприятий	1 2 2 2
4	Система работы с документами , -своевременная сдача отчетов -ведение мониторингов - проведение анкетирования	2 2 1
5	Применение соцпедагогом здоровьесберегающих технологий в классах и группах	3
6	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, стоящими на внутришкольном учете	5
7	Призеры и п на уровне муниципального района на областном уровне на федеральном уровне	1 2 3
8	Организация методической работы в школе	5
9	Организация профориентационной работы в школе	5
10	Организация трудоустройства воспитанников	3
11	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам (совет школы, попечительский совет) КДН и ЗП, ПДН ОВД	5
12	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогов	5
13	Использование ИКТ в работе социального педагога -ведение странички соцпедагога на сайте школы -применение ИКТ при проведении бесед	3 1
14	Участие в -экспериментальной - -инновационной работе	3 2
15	Организация помощи семьям при получении пособий и пенсий	3
16	Отсутствие замечаний -отсутствие замечаний по работе с документацией -отсутствие жалоб со стороны родителей -отсутствие жалоб со стороны учащихся	2 3 1
17	Личное участие в конкурсах -районных 1 -областных 1.5 -региональных	1 2 3

18	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	
	Отсутствие стоящих на учете в КДН	3
	Отсутствие стоящих в ПДН	3
	Отсутствие стоящих на внутришкольном учете	1
19	Наличие просветительской работы с участниками образовательного процесса:	2
	-педагогами	2
	-родителями.	2
	-учащимися	
20	Участие в организации каникулярного отдыха учащихся	
	-посещение лагеря стоящих на внутришкольном учете	2
	-посещение лагеря стоящих в КДН и ПДН	2

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда социального педагога

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-3
2	Правонарушения совершенные учащимися школы (за каждого человека 3 балл а)	-5
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности социального педагога.	-3

Критерии и показатели оценки деятельности воспитателя школы-интерната

№	Критерий	Показатели, их значения	Максимальный балл по критериям
1	Результативность работы воспитателей	<p>результативность воспитательной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-отсутствие пропусков уроков</li> <li>-дисциплина в группе</li> <li>-организация самообслуживания в группе</li> <li>-.участие детей в кружках ,секциях</li> <li>-выполнение заданий учителя, воспитателя</li> <li>-сплоченность детского коллектива</li> <li>успеваемость группы</li> </ul> <p>- результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>руководство ШМО воспитателей</li> <li>руководство проектноисследовательской деятельностью обучающихся</li> <li>активное участие в работе экспериментальных площадок муниципального и регионального уровней</li> </ul> <p>результативность индивидуальной работы с проблемными детьми</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>подготовка победителей и призеров республиканских, областных, районных конкурсов</li> <li>наличие победителей республиканских и региональных конкурсов</li> <li>победители областных конкурсов</li> <li>призеры региональных конкурсов -. призеры районных конкурсов</li> </ul> <p>разработка индивидуальных авторских программ по дополнительному образованию, воспитательной работе для применения в воспитательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>разработка и апробация индивидуальных авторских программ, получивших экспертную оценку</li> <li>своевременная и качественная сдача отчетов, аналитической и статистической информации (для зам. директора)</li> </ul>	<p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>4</p>
2	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно воспитательного процесса	<p>Внедрение современных образовательных технологий, широкое использование информационной техники в воспитательном процессе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>использование компьютерных программ</li> <li>-использование видео-аппаратуры, аудиоаппаратуры</li> <li>использование в работе здоровье сберегающих технологий</li> <li>использование в работе инновационных образовательных технологий</li> <li>создание медиатеки и творческой лаборатории воспитателя:</li> </ul>	3

3	Профессиональные условия развития педагогических работников	<p>степень участия класса в общешкольных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие группы во всех проводимых в школе мероприятиях</li> <li>-наличие победителей конкурсов, викторин, смотров</li> <li>-постоянное педагогическое сопровождение в подготовке обучающихся к участию в общешкольных мероприятиях (составление сценариев совместно с учащимися, проведение всех репетиций)</li> <li>Разнообразие внеурочной жизни группы:</li> <li>-проведение походов, экскурсий</li> <li>-тематических классных часов, вечеров</li> </ul>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
4	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	<p>результативность оздоровительной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение здоровьесберегающих технологий, способствующих снижению заболеваемости учащихся (уровень снижается)</li> <li>- проведение утренней зарядки.</li> <li>- групповых спортивных мероприятий</li> </ul> <hr/> <p>участие учащихся группы в спортивных соревнованиях, достижения различных уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-.победитель школьных спортивных соревнований</li> <li>- участник районных спортивных соревнований -</li> <li>- победитель районных спортивных соревнований</li> <li>- призер Спартакиады школьников области</li> </ul>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты учителя, воспитателя

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Травматизм учащихся во время воспитательного процесса	-5
2	Правонарушения совершенные учащимися школы, класса	-3
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности социального педагога.	-5

## Целевые показатели эффективности работы педагога-психолога

№	Целевые показатели эффективности работы психолога	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе на - уровне образовательного учреждения -уровне района -на уровне области	2 4 5
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	3
3.	Участие в системе мониторинга и диагностики работы образовательного учреждения	3
4.	Наличие системы индивидуальной работы с детьми: -работа с детьми обучающимися на дому -профилактическая работа с трудными детьми -проведение тренинговых занятий	2 3 3
5	Наличие просветительской работы с родителями, педагогами образовательного учреждения: -проведение работы с педагогами -родителями -учащимися	1 1 1
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении. -разрешение конфликтных ситуаций педагог -ученик; -разрешение конфликтных ситуаций педагог -родители -разрешение конфликтных ситуаций ученик-администрация	1 1 1 1 1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	3
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	3
9	Наличие системы коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении	2
10	Повышение квалификации: -прохождение курсов в текущем году -прохождение переподготовки 1 раз в три года	3
11	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	2
12	Применение информационных технологий в просветительской деятельности, аналитической деятельности, обработка результатов	2
13	Эстетическое оформление предметной среды	3
14	Наличие индивидуальной консультативной деятельности -педагогами. -учащимися	2 2

15	Работа с родителями контакты с семьями учащихся индивидуальная работа с родителями -посещение семей требующих консультации психолога раз в полугодие	2 2 3
16	Экспертная работа -участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме	3
17	участие психолога в районных, областных профессиональных конкурсах: -. участник муниципального профессионального конкурса	1
18	лауреат муниципального конкурса победитель муниципального конкурса	2
19	участник областного конкурса лауреат областного конкурса - -победитель областного конкурса	5 10
20	Использование инновационных технологий -использование в работе здоровые сберегающих технологий - использование в работе инновационных образовательных технологий - ведение странички на сайте школы -систематическая работа с Дневником ру.	2 3 2 2

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-4
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-3
3	Нарушение норм техники безопасности	-2

#### Целевые показатели эффективности работы логопеда

№	Целевые показатели эффективности работы логопеда	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе на - уровне образовательного учреждения -уровне района -на уровне области	1 3 5
2.	Доля учащихся логопедического кабинета охваченных -диагностическими мероприятиями 100% а)менее 100% логопедическим сопровождением 100% а)менее 100% процент учащихся имеющих индивидуальную коррекционноразвивающую программу развития 100% а)менее 100%	4 3 2



3.	Участие в системе мониторинга и диагностической работы образовательного учреждения	3
4.	Наличие системы индивидуальной логопедической работы с детьми: - обучающимися на дому	4
5.	Наличие просветительской работы с родителями, педагогами образовательного учреждения: -проведение работы с педагогами(семинары, лекции, индивидуальные беседы, консультации) -родителями(выступление на родительских собраниях освещение работы логопеда в прессе)	2 2
6.	Наличие системы и положительной динамики -у 100% учащихся -у 70% учащихся - менее 50% учащихся	5 3 1
7.	Проведение внеклассных мероприятий в текущем году	3
8.	Наличие эстетически оформленного пространства	2
9.	Наличие коррекционно-развивающей работы в системе образовательного учреждения	2
10.	Повышение квалификации: -прохождение курсов в текущем году -прохождение переподготовки 1 раз в три года	3 2
11.	-в каждой группе классе имеется логопедическая информация -каждый ученик получает задание на дом с записью в тетрадь	1 1
12.	Применение информационных технологий в просветительской деятельности, аналитической деятельности, обработка результатов	3
13.	Эстетическое оформление предметной среды	2
14.	Наличие индивидуальной консультативной деятельности - педагогами. -учащимися	2 2
15.	Работа с родителями контакты с семьями учащихся индивидуальная работа с родителями -посещение семей требующих консультации логопеда раз в полугодие	1 1 1
16.	Экспертная работа -участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме	2
17.	участие логопеда в районных, областных профессиональных конкурсах: - участник муниципального профессионального конкурса лауреат муниципального конкурса победитель муниципального конкурса участник областного конкурса лауреат областного конкурса - -победитель областного конкурса -участник регионального конкурса	2 3 4 3 4 4 5

18.	Использование инновационных технологий	
	-использование в работе здоровые сберегающих технологий	2
	-использование в работе инновационных образовательных технологий	3
	-ведение странички на сайте школы	2
	-систематическая работа с Дневником ру.	2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя-логопеда**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога	-4
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-3
3	Нарушение норм техники безопасности	-2

## Показатели для оценивания эффективности деятельности работников ОО и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам

Таблица №1

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования.</li> <li>- Функционирование системы государственно-общественного управления.</li> <li>- Инновационная деятельность образовательных организаций.</li> <li>- Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг.</li> <li>- Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность.</li> <li>- Результаты обучения и воспитания.</li> <li>- Кадровое обеспечение.</li> <li>- Развитие материальных фондов.</li> <li>- Динамика финансовых потоков.</li> <li>- Создание систем информации образовательных организаций (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов.</li> <li>- Развитие имиджа образовательной организации.</li> </ul>	<p><b>Показатели эффективности деятельности для административно-управленческого персонала:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Награды, почетные звания;</li> <li>- Результаты внешней оценки деятельности школы-интерната (лицензирование, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.);</li> <li>- Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций, эффективность взаимодействия с органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;</li> <li>- Отсутствие рекламаций на деятельность школы-интерната со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, роспотребнадзора.</li> <li>- Сохранность контингента;</li> <li>- Выполнение государственного задания;</li> <li>- Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, их трудоустройство;</li> <li>- Результативность работы методического и педагогического советов;</li> <li>- Публичная отчетность (публичный доклад о деятельности учреждения за год);</li> <li>- Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств);</li> <li>- Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров;</li> <li>- Организация любых программных исследований (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.), обеспечивающих развитие школы-интерната (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);</li> <li>- Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в школе-интернате для исследований и разработок;</li> <li>- Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского уровня; Всероссийского уровня, в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах;</li> <li>- Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов;</li> <li>- Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, отсутствие нарушений трудового законодательства;</li> <li>- Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой и внеурочной деятельностью; Сохранность вверенного и развитие материального обеспечения школы-интерната;</li> <li>- Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров;</li> <li>- Соблюдение сроков аттестации рабочих мест, динамика состояния охраны труда школы-интерната, привлечение и</li> </ul>	100% - 250 %

	<p>закрепление молодых специалистов, благоприятный психологический климат в коллективе, эффективность разрешения конфликтов.</p> <p><b>Показатели эффективности деятельности для прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала (служащие):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Награды, почетные звания;</li> <li>– Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников);</li> <li>– Сохранность контингента;</li> <li>– Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы-интерната и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</li> <li>– Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами;</li> <li>– Результативность досуговой и внеурочной деятельности</li> <li>– Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников подразделений, служб и пр.)</li> <li>– Динамика санитарного состояния школы-интерната, за проведение занятий с работниками, воспитанниками по санитарно-просветительной работе, отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и состояния профилактической работы инфекционных заболеваний;</li> <li>– Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков, в процессе обучения предмету использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ и пр.;</li> <li>– Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения.</li> </ul> <p><b>Показатели эффективности деятельности для категории "рабочие":</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Награды, почетные звания;</li> <li>– Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников);</li> <li>– Отсутствие жалоб со стороны сотрудников школы-интерната и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</li> <li>– Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников подразделений, служб и пр.)</li> <li>– Содержание участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, соблюдение графика уборки помещений;</li> <li>– Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности,</li> <li>– Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов, организация учета сохранности материальных ценностей, отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации ТМЦ, отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ, ведению отчетной документации за высокую организацию учета сохранности материальных ценностей.</li> </ul>	<p>100% - 250%</p> <p>100% - 250%</p>
--	---	---------------------------------------

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	%
	<p>Ведения регистров бухгалтерского учета</p> <p>Формирование налоговой и управленческой отчетности</p> <p>Сведения бухгалтерской и налоговой отчетности</p> <p>Принципы и правила ведения бухгалтерского учета</p> <p>Профессиональные навыки (начисление и выплата зар.платы работникам)</p> <p>Контроль расходования бюджетных средств</p>	<p><b>Показатели эффективности деятельности для главного бухгалтера, ведущих бухгалтеров:</b></p> <p>Достоверность (правильность)</p> <p>Своевременность (быстрота)</p> <p>Полнота (объем)</p> <p>Обладание элементарными знаниями</p> <p>Правильности, своевременность</p> <p>Целевое расходование</p>	100% - 250 %
	<p>Качественное и своевременное юридическое сопровождение документации Учреждения.</p> <p>Оперативность выполняемой работы.</p> <p>Уровень знаний законодательства, быстрота и качество освоения современных информационных баз данных.</p> <p>Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда.</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины.</p>	<p><b>Показатели эффективности деятельности юрисконсульта:</b></p> <p>соблюдение сроков, отсутствие замечаний</p> <p>документы оформляются в установленный срок</p> <p>высокий уровень знаний и навыков эффективно применяемый в работе</p>	100% - 250 %
	<p>Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, школьного сайта</p>	<p><b>Показатели эффективности деятельности программиста:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Своевременное обновление содержания школьного сайта.</li> <li>- Участие в конкурсе сайтов.</li> <li>- Своевременная установка программного обеспечения на ПК.</li> <li>- Поддержка локальной сети.</li> <li>- Обслуживание сервера и серверного ПО.</li> <li>- Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте.</li> <li>- Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса.</li> <li>- Соответствие СанПиН уровня электро-магнитного излучения от видеомониторов ПК в компьютерном классе.</li> <li>- Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК.</li> </ul>	100% - 250 %

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствий замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности.</li> <li>- Отсутствие замечаний по учету и хранению ЭВМ.</li> <li>- Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей.</li> <li>- Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов.</li> </ul>	
<b>№</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>%</b>
	Эффективная организация охраны жизни и здоровья.	<p><b>Показатели эффективности деятельности медицинского блока:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.</li> <li>- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни здоровья детей(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).</li> <li>- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на проведение профилактических и лечебных мероприятий.</li> <li>- Повышение доли воспитанников, обучающихся, охваченных реабилитационными мероприятиями (вне рамок функциональных обязанностей).</li> <li>- Доля запланированных и проведенных мероприятий для обучающихся, воспитанников, носящих просветительский и профилактический характер, в части обеспечения охраны жизни и здоровья детей составляет не менее 5% от годового плана мероприятий образовательного учреждения.</li> </ul>	100% - 250 %