

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

ПРИКАЗ

от 12 декабря 2011 г.

№64\3

г.Черняховск

Об утверждении положений об оплате труда работников в
Муниципальном бюджетном образовательном учреждении для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

На основании решения общего собрания трудового коллектива от 09
декабря 2011 года Протокол № 3, и в соответствии с Региональным
соглашением и минимальной заработной плате в Калининградской области
от 25 ноября 2011 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01 января 2012 г. :
 - ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» муниципального образования «Черняховский муниципальный район» согласно приложению 1 ,
 - Должностные оклады согласно приложению 2,
 - ПОЛОЖЕНИЕ о распределении компенсационных выплатах фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» согласно приложению 3,
 - ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» согласно приложению 4.
2. Главному бухгалтеру при начислении заработной платы работникам МБОУ ЦППРиК руководствоваться следующими Положениями:
 - об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» муниципального образования «Черняховский муниципальный район»;

- о распределении компенсационных выплатах фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»;
- о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»;
- утвержденными должностными окладами.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ ЦППРиК

А.В.Галдукевич

С приказом ознакомлен(а): _____/_____/ «_» _____2011г.

«Согласовано»
на общем собрании ТК №
« ____ » _____ 20 ____ г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ ЦППРиК
_____ А.В.Галдукевич
« ____ » _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
муниципального образования «Черняховский муниципальный район»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» (далее - Центр).

1.2. Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями Постановления главы муниципального образования от 09.06.2009 года № 254 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Черняховский муниципальный район», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, другими нормативными правовыми актами.

1.3. Целями Положения являются:

- Повышение мастерства персонала;
- Повышение качества работы учреждения;
- Осуществление действенных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников, находящихся на бюджетном финансировании;
- Развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- Оплата труда за конечный результат работы;
- Закрепление высококвалифицированных кадров.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра за счет средств бюджетных и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и включает в себя:

- должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование и размеры выплат стимулирующего характера за счет средств бюджета Черняховского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- условия выплаты материальной помощи.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Центра включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Черняховского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением о компенсационных выплатах фонда оплаты труда (приложение №3 к приказу).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №4 к приказу).

2.5. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6. В Центре устанавливаются размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (приложение №2 к приказу).

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителя директора по УМР, руководителя ПМПк и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя Центра определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя Центра устанавливается в размере по отношению к средней заработной плате работников, которые относятся к педагогическому персоналу.

3.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Центра устанавливаются уполномоченным органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя Центра, в трудовом договоре с учетом настоящего Положения.

3.2. Должностной оклад руководителя Центра определяется исходя из средней должностного оклада работников, которые относятся к педагогическому персоналу Центра и группы по оплате труда:

$$ДОр = ДОср \times К, \text{ где:}$$

ДОр – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ДО_{ср} – средняя должностной оклад работников, которые относятся к педагогическому персоналу Центра;

К – коэффициент, соответствующий группе по оплате труда, установленной руководителю Центра.

Средняя величина должностных окладов работников, которые относятся к педагогическому персоналу Центра определяется по следующей формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \text{ДО} / \text{ПС}, \text{ где:}$$

ДО — величина должностных окладов работников, которые относятся к педагогическому персоналу Центра;

ПС - количество ставок по штатному расписанию Центра на текущий год.

Должностной оклад работников, которые относятся к основному персоналу педагогическому персоналу Центра определяется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} \times \text{А}, \text{ где:}$$

О - размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию работника.

3.3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых музыкального зала, лекотеки, спортивной площадки, других помещений; создание предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей; применение сенсорного оборудования ; организация сопровождения детей района с особыми образовательными потребностями и т.д.).

Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителя Центра осуществляется на основании временных показателей деятельности образовательных учреждений и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение к письму Министерства образования РФ от 29.03.2001 г. № 20-52-1350/20-5).

Руководителю Центра устанавливаются следующие повышающие коэффициенты в зависимости от группы по оплате труда:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5;

3 группа – коэффициент 2,0;

4 группа – коэффициент 1,5.

3.4. Премирование директора Центра осуществляется с учетом результатов деятельности Центра в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Центра за счет ассигнований бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

Размеры премирования руководителя, устанавливаются приказом учредителя.

3.5. Должностной оклад заместителя директора по УМР , руководителя ПМПк и главного бухгалтера Центра устанавливается на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя Центра.

Приложение 2 к приказу от 12 декабря 2011года № 64\3

Квалификационный уровень Должность	Должность	Должностной оклад
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	7200
3 квалификационный уровень	Воспитатель, воспитатель группы продленного дня	8500
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Учитель	10300
	Учитель-дефектолог	
	Учитель-логопед	
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих, служащих и учебно -вспомогательного персонала		
Профессии первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	5805
	Помощник воспитателя	
	Подсобный рабочий кухни	
	Диспетчер образовательного учреждения	
Профессии второго уровня		
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6800

4 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10300
Профессии третьего уровня		
3 квалификационный уровень	Экономист	8500

Приложение 3 к приказу от 12 декабря 2011 г. № 64\3

«Согласовано»
на общем собрании ТК №
«___» _____ 20__ г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ ЦППРиК
_____ А.В.Галдукевич
«___» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении компенсационных выплатах фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» (далее - Центр).

1.2. Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями Постановления главы муниципального образования от 09.06.2009 года № 254 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Черняховский муниципальный район», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, другими нормативными правовыми актами.

1.3. Размер доплат и надбавок устанавливается исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Черняховского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на календарный год.

1.4. Настоящее положение принято на общем собрании работников Центра и утверждено руководителем.

1.5. Изменение в настоящее Положение вносятся приказом учредителя, после обсуждения на общем собрании трудового коллектива.

II. Размер и порядок установления надбавок

2.1. Надбавка - денежная выплата, систематически начисляемая работнику сверх его базовой заработной платы (ставки, должностного оклада) в строго предусмотренных трудовым законодательством случаях.

2.2. Надбавки компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее двойной часовой (дневной) тарифной ставки с выплатой надбавок (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) в одинарном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Надбавки устанавливаются как в процентном отношении, так и в конкретной денежной сумме.

Система выплат включает в себя следующие надбавки:

№	Вид надбавки	Размер надбавки
1.	Специалистам за работу в специализированном образовательном учреждении	До 20% ДО
2.	За работу с моющими дезинфицирующими средствами	12% ДО

2.4. Надбавка устанавливается приказом руководителя Центра на определенный срок, поэтому предупреждение работника, о ее снятии не является обязательным условием.

III. Размер и порядок установления доплат

3.1. Доплата – это денежная выплата, при помощи которой компенсируют дополнительные затраты труда рабочих и служащих, произведенные ими по указанию администрации (или с его согласия), таким образом она устанавливается за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работников.

3.2. Доплата устанавливается как в процентном отношении, так и в конкретной денежной сумме по приказу руководителя Центра.

3.3. Доплата может быть установлена: на учебный год, на четверть, на время выполнения работ.

Система выплат включает в себя следующие доплаты для педагогических работников, повысивших профессиональный уровень до 31.12.2010 г.:

№	Вид доплаты	Размер доплаты
1.	Доплата за категорию педагогических работников (А): -имеющих вторую категорию -имеющих первую категорию -имеющих высшую категорию	5% ДО 10% ДО 20% ДО

Система выплат включает в себя следующие доплаты для педагогических работников, повысивших профессиональный уровень с 11 января 2011 года

№	Вид доплаты	Размер доплаты
1.	Доплата за категорию педагогических работников (А): -имеющих первую категорию -имеющих высшую категорию	10% ДО 20% ДО

Система выплат включает в себя следующие доплаты:

1.	За проверку тетрадей и других диагностических материалов: - русский язык и литература -математика -начальные классы	За количество часов по предмету 15 % 10% 10%
2.	За классное руководство -1-4 классы -5-11 классы	650 р. 750 р.
3.	За работу с библиотечным фондом	до 1000 р.
4.	За работу по обслуживанию и настройку оборудования (персональные компьютеры, сервер, локально-вычислительная сеть, сайт и т.д.)	до 2000 р.
5.	За ведение дополнительной документации (по охране труда и ГОиЧС)	до 2000 р.
6.	За ведение дополнительной документации (по пожарной безопасности)	до 2000 р.
7.	За руководство методическим объединением	до 2000 р.
8.	За ведение делопроизводства	до 2000р.
9.	За ведение документации по организации питания	до 2000 р.
10.	За ведение планово-учетной документации	до 3000 р.

3.4. Доплаты за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг обязанностей работника устанавливаются приказом руководителя Центра в пределах бюджетных средств в размере до 50% должностного оклада.

3.5. Доплата за замещение временно отсутствующего работника по болезни или иной причине, производится за фактически отработанное время.

3.6. Доплата за увеличение объема работы по основной должности работника, устанавливается приказом руководителя Центра в пределах бюджетных средств до 25% должностного оклада.

3.7. Предупреждение работников о снятии доплат установленных на определенный срок по приказу руководителя Центра не является обязательным условием.

IV. Порядок снижения доплат и надбавок

4.1. Размер доплат и надбавок настоящего положения может быть снижены частично или полностью, при их невыполнении, по приказу руководителя Центра.

4.2. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни в связи, с чем не могли быть осуществлены работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок.

Приложение 4 к приказу 12 декабря 2011 г. № 64/3

«Согласовано»
на общем собрании ТК №
« ____ » _____ 20 __ г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ ЦППРиК
_____ А.В.Галдукевич
« ____ » _____ 20 __ г.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и
медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» (далее - Центр).

1.2. Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с требованиями Постановления главы муниципального образования от 09.06.2009 года № 254 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Черняховский муниципальный район», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, другими нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения моральной и материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач, направленных на повышение качества специального (коррекционного) образовательного процесса, уровня воспитанности учащихся, сохранения и укрепления их здоровья, закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров и эффективности расходования бюджетных средств, направленных на образование.

1.3. Размер выплат устанавливается самостоятельно, исходя из объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от приносящей доход деятельности на календарный год, в зависимости от состояния экономического (финансового) положения Центра.

1.4. Настоящее положение принято на общем собрании работников Центра и утверждено руководителем.

II. Порядок формирования стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, доплаты по итогам работ и могут быть:

- ежемесячными;
- разовыми поощрительными премиями;
- поощрительными выплатами по результатам труда (рассчитываемые из стоимости 1 балла) (Приложение№1)

2.2. Ежемесячные стимулирующие доплаты устанавливаются в фиксированном размере, утверждаются руководителем Центра и выплачиваются за следующие виды деятельности:

№	Вид доплаты	Размер доплаты
1.	За нагрудный знак ССР или РФ «Отличник...» или «Почетный работник ...», соответствующий профилю выполняемой работы	1500 рублей
2.	Молодым специалистам	До 10 % от ДО
3.	Воспитателям дошкольной группы за работу с детьми со сложной структурой дефекта	до 30% ДО

Доплаты устанавливаются два раза в год и пересматриваются на 01 января и 01 сентября каждого года.

2.3. Разовые поощрительные премии :

№	Премии	Размер премии
1.	К праздникам «День учителя, «День защитника отечества», Международный женский день 8 марта» и прочие	по приказу руководителя Центра
2.	К юбилейным датам: 50,55,60,65 лет	1000 рублей
3.	За привлечение спонсорской помощи для развития материально-технической базы Центра	до 3000 рублей
4.	За высокое качество проведения ремонтных работ и организацию подготовки к началу учебного года	до 3000 рублей

III. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда

3.1. Распределение поощрительных стимулирующих выплат производится со следующей периодичностью

- январь, февраль, март;
- апрель, май, июнь;
- август, сентябрь;
- октябрь, ноябрь, декабрь.

3.2. Размер стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяется в соответствии с таблицей критериев оценки деятельности, являющейся приложением к настоящему Положению.

3.3. Основанием для рассмотрения вопроса о поощрительных выплатах по результатам труда является заявление работника центра, поданное в экспертную комиссию, и наличие папки достижений, в которой зафиксированы достижения работника за рассматриваемый период.

3.4. Результаты работы сотрудника определяются исходя из комплексного механизма оценки по результатам мониторинга профессиональной деятельности, оценки профессионального сообщества, родительской общественности и самооценки. С этой целью используется бальная шкала, позволяющая оценить факт участия и степень активности работников Центра.

3.5. Премирование административно-управленческого персонала, в том числе руководителя Центра осуществляется на общих основаниях.

3.6. Распределение поощрительных стимулирующих осуществляется экспертной комиссией назначенной приказом руководителя Центра.

3.7. Экспертная комиссия рассматривает предоставленные материалы (согласно Приложения№2), оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительных сведения и оформляет протокол по каждому заявлению, где отражается подсчет количества баллов и величина поощрительных выплат.

3.8. На основании протокола заседания экспертной комиссии руководитель Центра издает приказ, на основании которого выплачиваются стимулирующие выплаты по результатам труда.

3.9. Информация о распределении поощрительных выплат является открытой.

3.10. Методика определение персонального размера премии:

-размер выплат зависит от суммы набранных баллов согласно формуле:

$$\text{ФОТ стим. выпл.} \\ \text{-----} \times \text{ПКБС, где} \\ \text{ОКБВС}$$

ФОТ стим. выпл.- общий фонд стимулирования на период

ОКБВС — общее количество баллов всех сотрудников, подавших заявку на стимулирование

ПКБС- персональное количество баллов сотрудника

-премия вычисляется за фактически отработанное время (без учета временной нетрудоспособности, отпусков без содержания и учебных отпусков).

Приложение №1 к Положению
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения
для детей, нуждающихся в психолого
-педагогической и медико-социальной
помощи «Центр психолого-педагогической
реабилитации и коррекции»

Таблица критериев оценки деятельности работников Центра

Показатели, отражающие качество профессиональной деятельности педагога

Блок I. Результативность коррекционно- образовательной деятельности

(максимальный балл - 6)

№	Показатель	Балл
1.1	Соответствие уровня качества знаний обучаемых нормативным показателям качества знаний для конкретного типа класса, группы.	3
1.2	Качество участия учащихся и воспитанников в соревнованиях, конкурсах, смотрах разного уровня.	3

Блок II. Методическая работа педагога

(максимальный балл -14)

№	Показатель	Балл
2.1	Разработка и внедрение частных авторских методик активизации и мотивации учебно-познавательной деятельности учащихся и воспитанников, образовательных программ.	4
2.2	Участие в работе педагогических и методических советов, методических семинаров и выставках, методических объединений.	3
2.3	Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Классный классный» и др.).	5
2.4	Повышение квалификации. Самообразование.	2

Блок III. Инновационная деятельность

(максимальный балл – 17)

№	Показатель	Балл
3.1	Активное внедрение инновационных коррекционно-образовательных технологий, в том числе здоровьесберегающих и информационно-коммуникационных технологий, в процесс обучения.	5
3.2	Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих коррекционную, учебно-методическую и воспитательную работу.	5
3.3	Участие в инновационной деятельности центра.	4
3.4	Построение связей с общественностью (телефон- доверия и др.)	3

Блок IV. Воспитательная работа и внеурочная деятельность

(максимальный балл -7)

№	Показатель	Балл
4.1	Вовлечение учащихся и воспитанников в КТД на уровне класса, центра	2
4.2	Проведение мероприятий, организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.).	2
4.3.	Работа с родителями учащихся.	3

Блок V. Сопровождение учащихся и воспитанников района

(максимальный балл – 5)

№	Показатель	Балл

5.1	Сопровождение учащихся , воспитанников центра и района. Диагностирование детей на ПМПк	3
5.2	Организация дифференцированной работы со слабоуспевающими учащимися.	2

Показатели, отражающие качество профессиональной деятельности административных работников

Максимальный балл 27

Наименование должности	Основания для премирования	Баллы
Заместитель директора по учебно-методической работе, руководитель ПМПк, главный бухгалтер	Своевременное и качественное оформление документации (план работы, протоколы обследования, положения, должностные инструкции, нормативно- правовая документация, по бухгалтерскому учету др.)	5
	Организация работы методического кабинета	1
	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	2
	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	1
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса, проведения обследования детей.	1
	Качественная организация работы семинаров, мастер- классов, конкурсов и др.	3
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Высокий уровень оформления методической документации (Образовательная программа , годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития, материалы оперативного и тематического контроля , сопровождение детей района, диагностический материал и т.д.)	2
	Высокое обеспечение выполнения требований законодательства в области бухгалтерского учета	10

Показатели, отражающие качество работы обслуживающего и учебно- вспомогательного персонала

Максимальный балл по 10

Наименование должности	Основания для премирования	Баллы
Завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	2
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории	3
	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	2
	Своевременное и качественное устранение технических неполадок	3
Экономист	Своевременное и качественное оформление документации (бюджетные росписи, Планы хозяйственной деятельности, муниципальные задания и др)	7
	Обеспечение контроля за эффективностью энергосбережения в учреждении	3

Максимальный балл 12

Наименование должности	Основания для премирования	Баллы
Помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, рабочий по кухне, рабочий по комплексному обслуживанию здания и текущему ремонту, диспетчер образовательного учреждения, дворник	Качественное проведение генеральных уборок, содержание территории в чистоте	1
	Содержание помещений и территории Центра в соответствии с требованиями СанПиНа, Технического регламента по пожарной безопасности, качественная уборка помещений	2
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
	Участие в общих мероприятиях Центра (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	2
	Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и внеучебных помещений образовательного учреждения	5

Критерии оценивания деятельности педагога.

Рекомендации

Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов Муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

Качество профессиональной деятельности педагога центра определяется на основе следующих блоков: 1) результативность образовательной деятельности; 2) методическая работа педагога; 3) инновационная деятельность; 4) воспитательная работа и внеурочная деятельность 5) сопровождение учащихся и воспитанников района. Блоки содержат показатели, свидетельствующие об эффективности деятельности педагога в данных направлениях. Показатели оцениваются определенным количеством баллов, отражающим сложность выполненной работы.

Методика расчета показателей:

I. Результативность образовательной деятельности (максимальный балл - 6).

1.1. Соответствие уровня качества знаний обучаемых нормативным показателям качества знаний для конкретного типа класса, группы. Максимальный балл – 3.

Подтверждение.

Подтверждение данного показателя осуществляется на основе сравнительного анализа данных, полученных в результате контрольных четвертных и годовых срезов знаний в конкретном классе, и результатов динамики развития детей группы.

Способ оценивания.

Показатели качества знаний:

А)	выше нормативных показателей	3 балла
Б)	полностью соответствуют нормативам	2 балла
В)	частично соответствуют нормативам	1 балл
Г)	не соответствуют нормативам	0 баллов

1.2. Качество участия учащихся и воспитанников в соревнованиях, конкурсах, смотрах разного уровня. Максимальный балл – 3.

Подтверждение.

Подтверждение данного показателя осуществляется на основе сводных таблиц, списков участников соревнований, конкурсов, приведенных в отчете и «портфолио» педагога.

Способ оценивания.

А)	Наличие победителей и призеров соревнований, конкурсов, смотров регионального уровня.	3 балла
Б)	Наличие победителей и призеров соревнований, конкурсов, смотров городского уровня.	2 балла
В)	Наличие победителей соревнований, олимпиад, конкурсов, смотров, организованных в центре.	1 балл
Г)	Победителей и призеров соревнований, конкурсов, смотров, нет.	0 баллов

II. Методическая работа педагога (Максимальный балл -14).

2.1. Разработка и внедрение частных авторских методик активизации и мотивации учебно-познавательной деятельности учащихся и воспитанников, образовательных программ. Максимальный балл – 4.

Подтверждение.

Показатель подтверждается конкретными материалами: теоретическим описанием методики, экспериментальными данными, дидактическими материалами, наличием внешней позитивной экспертной оценки. Все материалы должны быть представлены в соответствующем разделе «портфолио» педагога.

Способ оценивания.

А)	Разработанная педагогом методика, коррекционно-образовательная программа успешно прошла экспериментальную проверку в практике обучения, получила позитивную экспертную оценку и распространяется в ОУ города, района.	4 балла
Б)	Разработанная педагогом методика, коррекционно-образовательная программа успешно прошла экспериментальную проверку в практике обучения, получила позитивную экспертную оценку и распространяется в других классах, группах центра.	3 балла
В)	Разработанная учителем методика, коррекционно-образовательная программа успешно прошла экспериментальную проверку в практике обучения, получила позитивную внешнюю экспертную оценку.	2 балла
Г)	Методика, программа теоретически обоснована, разработана и утверждена программа экспериментальной работы на МО.	1 балл
Д)	Учитель не разрабатывает авторских методик, образовательных программ.	0 баллов

2.2. Участие в работе педагогических и методических советов, методических семинаров и выставках, методических объединений.

Максимальный балл - 3.

Подтверждение.

Указанный показатель подтверждается наличием в «портфолио» педагога текстов докладов выступлений, сертификатов участия, дипломов, рецензий и т.п.

Способ оценивания.

А)	Активное участие в работе городских и региональных педагогических консилиумах, советах, выставках, объединениях.	3 балла
Б)	Активное участие в работе педагогического совета центра методического объединения центра.	2 балла
В)	Участия в работе советов, выставок, объединений педагог не принимал.	0 баллов

2.3. Участие в профессиональных конкурсах. Максимальный балл – 5.

Подтверждение.

Показатель подтверждается соответствующими сертификатами, грамотами, дипломами, пакетом материалов, собранных для участия в конкурсе, отзывами.

Способ оценивания.

А)	Педагог принял участие в конкурсе регионального уровня и занял призовое место в конкурсе городского уровня.	5 баллов
Б)	Педагог принял участие в конкурсе городского уровня и занял призовое место в конкурсе уровня центра.	4 балла
В)	Педагог принял участие в конкурсе уровня центра.	3 балла
Г)	Педагог в конкурсах участия не принимал.	0 баллов

2.4. Повышение квалификации. Самообразование. Максимальный балл – 2.

Подтверждение.

Показатель подтверждается сертификатами прохождения курсов, фотографиями посещенных уроков, воспитательных и внеклассных мероприятий, справками об обучении.

Способ оценивания.

А)	Прохождение курсов повышения квалификации, активное посещение открытых уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий или обучение в ВУЗе.	2 балла
Б)	Прохождение курсов повышения квалификации или активное посещение открытых уроков, внеклассных воспитательных мероприятий.	1 балл
В)	Прохождения курсов нет, посещение уроков, мероприятий отсутствует.	0 баллов

III. Инновационная деятельность (Максимальный балл - 17).

3.1. Активное внедрение инновационных коррекционно-образовательных технологий, в том числе здоровьесберегающих и информационно-коммуникационных технологий, в процесс обучения. Максимальный балл -5.

Подтверждение.

Показатель подтверждается наличием в «портфолио» педагога следующих материалов: электронных образовательных программ курсов, программ курсов интегрированных с ИКТ, системой познавательных задач, предполагающих выполнение задания по предмету с помощью компьютера, конспектов уроков, сопровождаемых мультимедийными презентациями.

Способ оценивания.

А)	Наличие авторской электронной коррекционно-образовательной программы.	5 баллов
Б)	Наличие коррекционной программы, курса интегрированного с ИКТ и/или программы интегрированного курса арт-терапии.	4 балла
В)	Наличие серии (например, по 2-3 темам курса) авторских уроков, созданных в программе Power Point.	3 балла
Г)	Систематическое использование существующих мультимедиа материалов в практике обучения предмета.	2 балл
Д)	ИКТ в процессе обучения используются эпизодично.	1 балл
Е)	ИКТ в процессе обучения не используются/ программ инновационных курсов не создано.	0 баллов

3.2. Обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих коррекционную, учебно-методическую и воспитательную работу. Максимальный балл -5.

Подтверждение.

Подтверждение показателя осуществляется на основе соответствующих материалов в «портфолио» педагога либо их ксерокопий: методические рекомендации изучения курса, программы курсов, сборники познавательных задач, сборники конспектов уроков по курсу, аналитические статьи, тезисы.

Способ оценивания.

А)	Публикация дидактических материалов.	5 баллов
Б)	Публикация аналитической статьи в реферируемом сборнике научных работ или в журнале российского уровня.	4 балла
В)	Публикация аналитической статьи в сборнике научных работ или публикация тезисов в сборниках конференций международного уровня/ публикация более трех тезисов в различных сборниках.	3 балла
Г)	Публикация 1-2 тезисов в сборниках конференций регионального, городского уровня.	2 балла
Д)	Публикация тезисов, аналитических отчетов о деятельности на уровне центра.	1 балл
Е)	Публикации материалов отсутствуют.	0 баллов

3.3. Участие в инновационной деятельности центра. Максимальный балл -4.

Подтверждение.

Показатель может быть подтвержден копией приказа директора центра о формировании инициативной группы по разработке проекта, сметами расходов полученных средств, подтвержденными печатью и подписью директора центра, фото и видеоматериалами, текстами проектов и т.п.

Способ оценивания.

А)	Педагог является автором инновационного проекта, получившего грантовую поддержку или педагог организовал мероприятие, повысившее авторитет и имидж ОУ у родителей и общественности.	4 балла
Б)	Педагог хорошо осведомлен об основных направлениях развития центра, сущности всех инновационных программ и мероприятий, реализуемых в учреждении, информирует родителей своего класса, класса обо всех инновациях.	3 балла
Г)	Педагог является одним из авторов проекта развития центра.	2 балла
Д)	Педагог активно участвует в реализации инновационного проекта, разработанного в центре.	1 балл
Е)	Участия в инновационной деятельности педагог не принимает.	0 баллов

3.4. Построение связей с общественностью. Максимальный балл - 3.

Подтверждение.

Подтверждением показателя является сайт центра: содержательность и посещаемость страницы педагогом, размещение материалов педагогом и телефон - доверия.

Способ оценивания.

А)	Педагог имеет страницу на сайте центра, которая отражает содержание и результаты его деятельности, страница обновляется.	3 балла
Б)	Педагог систематически размещает информацию о своей работе на сайте центра.	2 балла
В)	Педагог систематически осуществляет работу по телефону доверия	1 балл
Г)	Размещение информации на сайте происходит от случая к случаю как и работа телефона доверия.	0 баллов

IV. Воспитательная работа и внеурочная деятельность (Максимальный балл -7).

4.1. Вовлечение учащихся и воспитанников в КТД на уровне класса, центра Максимальный балл- 2.

Подтверждение.

Показатель может быть подтвержден следующими материалами: отчетом классного о проделанной работе, отзывами о посещении мероприятий родителями и другими представителями общественности, фото и видеоматериалами.

Способ оценивания.

А)	Учителем совместно с учащимися было организовано и проведено мероприятие на уровне центра/ реализована программа воспитательных мероприятий в период 2-3 школьных каникул.	2 балла
Б)	Реализована программа воспитательных мероприятий в период 2-3 школьных каникул.	1 балл
В)	Организация воспитательной работы в каникулярное время не происходило.	0 баллов

4.2. Проведение мероприятий, организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся (проектные дни и недели, фестивали, вечера и т.п.). Максимальный балл- 2.

Подтверждение.

Показатель подтверждается соответствующими материалами: конспектами проведения творческих и проектных лабораторий, паспортом проектов, фото и видеоматериалами, программами фестивалей, материалами выставок.

Способ оценивания.

А)	Педагог является руководителем межпредметного проекта (фестиваля), им собраны и обобщены материалы проекта (фестиваля).	2 балла
Б)	Педагог является автором одной из проектных сессий, организатором более 3 мероприятий в рамках фестивалей, выставок и т.п.	1 балл
В)	В организации творческой и проектной деятельности учащихся, воспитанников педагог участия не принимает.	0 баллов

4.3 Работа с родителями учащихся. Максимальный балл - 3.

Подтверждение.

Показатель может быть подтвержден конспектами мероприятий, отзывами родителей, общественности, фото и видеоматериалами.

Способ оценивания.

А)	Родители были вовлечены в совместную деятельность с детьми в ходе проведения культурных, туристических, оздоровительных мероприятий/ родительским комитетом класса было организовано и проведено мероприятие для родителей города.	3 балла
Б)	Родители были вовлечены в совместную деятельность с детьми в ходе проведения культурных, туристических, оздоровительных мероприятий/ родительским комитетом класса было организовано и проведено мероприятие для родителей центра.	2 балла
В)	Родители были вовлечены в совместную деятельность с детьми в ходе проведения не менее 2 мероприятий.	1 балл
Г)	Вовлечение родителей в совместную деятельность с детьми не осуществляется.	0 баллов

V. Сопровождение учащихся и воспитанников района. (Максимальный балл -5).

5.1. Сопровождение учащихся, воспитанников центра и района.

Максимальный балл - 3

Подтверждение.

Подтверждение индикатора осуществляется наличием таких материалов, как: протоколы обследования, журнал консультативного приема, отзывы коллег, родителей, общественности, фото и видеоматериалы.

Способ оценивания.

А)	Педагогом организовано сопровождение учащихся, проживающих в сельской местности	3 балла
Б)	Педагогом организовано сопровождение учащихся образовательных учреждений района	2 балла
В)	Педагогом организовано сопровождение воспитанников образовательных учреждений района	1 балл
Г)	Работа по сопровождению учащихся и воспитанников не осуществляется.	0 баллов

5.2. Организация дифференцированной работы со слабоуспевающими учащимися. Максимальный балл -2.

Подтверждение.

Показатель может быть подтвержден планом деятельности педагога в этом направлении, отметку о выполнении которого ставит зам. директора.

Способ оценивания.

А)	План работы с разными категориями учащихся и воспитанниками выполнен полностью, имеются подтверждающие материалы.	2 балла
Б)	План работы с учащимися и воспитанниками реализован частично, имеются материалы, подтверждающие объем выполненной работы.	1 балл
В)	Работа со слабоуспевающими учащимися, воспитанниками не осуществляется.	0 баллов