

Приложение № 3
к Коллективному договору

Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»

РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от «22» ноября 2021 г. № 3

УТВЕРЖДЕН
директором

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 3 к приказу

от «06» декабря 2021 г. № 156-д


ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера,
об оказании материальной помощи работникам
государственного общеобразовательного учреждения
Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР


государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»


И.В. Сяпина

От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»


Т.А. Орлова

Новомосковск

2021 г.

Содержание

1. Общие положения	5
2. Выплаты компенсационного характера	6
2.1. Порядок установления и снятия выплат компенсационного характера.....	6
2.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера.....	6
3. Выплаты стимулирующего характера	10
3.1. Порядок установления и снятия выплат стимулирующего характера	10
3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей, медицинских работников)	11
3.3. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера медицинским работникам	13
3.4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения.....	15
3.5. Размеры и условия осуществления выплат отдельных выплат стимулирующего характера.....	15
4 . Основания, размеры и порядок оказания материальной помощи	16
5. Заключительная часть	16
Приложение №1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования»	17
1. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заместитель директора по учебно-воспитательной работе».....	17
2. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заместитель директора по воспитательной работе»	23
3. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заместитель директора по социально-педагогической работе»	28
4. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заместитель директора по общим вопросам».....	33
5. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заместитель директора по работе структурного подразделения»	39
6. Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела кадров»	45
7. Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник хозяйственного отдела»	47
8. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заведующий производством».....	49
9. Критерии оценки деятельности работников по должности «Воспитатель»	51
10. Критерии оценки деятельности работников по должности «Инструктор по физической культуре»	53

11. Критерии оценки деятельности работников по должности «Методист».....	56
12. Критерии оценки деятельности работников по должности «Педагог-библиотекарь»	59
13. Критерии оценки деятельности работников по должности «Педагог – организатор»	61
14. Критерии оценки деятельности работников по должности «Педагог-психолог».....	63
15. Критерии оценки деятельности работников по должности «Педагог дополнительного образования».....	64
16. Критерии оценки деятельности работников по должности «Старший воспитатель»	66
17. Критерии оценки деятельности работников по должности «Социальный педагог»..	68
18. Критерии оценки деятельности работников по должности «Тьютор»	70
19. Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель»	72
20. Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель-логопед», «учитель-дефектолог»	75
21. Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель домашнего обучения».....	78
22. Критерии оценки деятельности работников по должности «Младший воспитатель»	80
23. Критерии оценки деятельности работников по должности «Архивариус».....	81
24. Критерии оценки деятельности работников по должности «Бухгалтер»	83
25. Критерии оценки деятельности работников по должности «Делопроизводитель»....	84
26. Критерии оценки деятельности работников по должности «Заведующий хозяйством».....	86
27. Критерии оценки деятельности работников по должности «Инженер»	89
28. Критерии оценки деятельности работников по должности «Калькулятор».....	90
29. Критерии оценки деятельности работников по должности «Механик»	92
30. Критерии оценки деятельности работников по должности «Специалист по закупкам»	94
31. Критерии оценки деятельности работников по должности «Специалист по охране труда».....	95
32. Критерии оценки деятельности по должности «Специалист по кадрам».....	97
33. Критерии оценки деятельности работников по должности «Секретарь руководителя»	100
34. Критерии оценки деятельности работников по должности «Системный администратор».....	101
35. Критерии оценки деятельности работников по должности «Экономист».....	103
36. Критерии оценки деятельности работников по должности «Юрисконсульт»	105
37. Критерии оценки деятельности работников по должности «Врач»	107
38. Критерии оценки деятельности по должности «Медицинская сестра»	108
39. Критерии оценки деятельности работников по должности «Старшая медицинская сестра».....	109
40. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Буфетчик»	110

41. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Водитель автомобиля»	111
42. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Гардеробщик»	113
43. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Дворник»	114
44. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Кухонный рабочий»	115
45. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Кладовщик»	116
46. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Машинист по стирке и ремонту спецодежды»	116
47. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Повар детского питания»	119
48. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»	120
49. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Рабочий по обслуживанию в бане»	121
50. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Садовник»	122
51. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Уборщик служебных помещений»	123
Приложение №2 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	125
Приложение №3 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	126
Приложение №4 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	127
Приложение №5 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	128
Приложение №6 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	129
Приложение №7 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	130
Приложение №8 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	131
Приложение №9 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения	132

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее - Трудовой кодекс РФ);

- Положением об оплате труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение об оплате труда);

- Положением об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;

- постановлением правительства Тульской области от 15 апреля 2014 г. № 190 "О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя";

- Положением об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области, утвержденным постановлением правительства Тульской области от 22 января 2016 г. № 21 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области»;

- постановлением правительства Тульской области от 27.11.2017 № 571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования»;

- постановлением правительства Тульской области от 27 октября 2017 года № 499 «О внесении изменений в постановление правительства Тульской области от 22.01.2016 № 21»;

- постановлением правительства Тульской области от 16.10.2017 № 470 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты в сфере образования»;

- постановлением правительства Тульской области от 21 апреля 2021 № 206 «Об установлении выплат стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на период введения особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию»;

- Уставом государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования»;

- коллективным договором государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования»;

- Правилами внутреннего трудового распорядка государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования»;

- рекомендациями по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (приложение к письму Министерства образования Тульской области от 04.02.2016 № 16-01-15/981);

- другими действующими законодательными и локальными документами.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее - Учреждение) трудовую деятельность на основании заключенных с Учреждением трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации Учреждения.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью социально-экономической и правовой защищенности, материального стимулирования труда работников, мотивации и эффективности труда, повышения качества их работы, профессионального мастерства и укрепления трудовой дисциплины, рациональному использованию бюджетных средств.

1.4. Средства на установление выплат компенсационного и стимулирующего характера формируются в размере не менее 25 процентов фонда оплаты труда.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Порядок установления и снятия выплат компенсационного характера

2.1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

2.1.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (в т.ч. срок действия выплаты) устанавливаются приказом директора Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников, в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

2.1.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.4. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом директора Учреждения в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера, снижения качества работы, за которую была определена выплата.

2.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, музеями, живым уголком, групповыми раздевалками, за руководство методическим объединением (далее –МО), за выполнение обязанностей председателя Совета Учреждения, за работу с детьми из социально неблагополучных семей) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой специальной оценки условий труда и отчетной документацией по результатам специальной оценки условий труда, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

2.2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере 12 процентов должностного оклада (оклада) - итоговый класс (подкласс) условий труда -3.1.

Перечень должностей работников Учреждения для установления выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам

специальной оценки условий труда присвоен итоговый класс (подкласс) условий труда - 3.1):

- заведующий производством;
- кухонный рабочий;
- повар детского питания;
- рабочий по обслуживанию в бане;
- уборщик служебных помещений, работающий в пищеблоке структурного подразделения Интернат.

2.2.4. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2.2.5. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 100 % должностного оклада (оклада), ставки по основной работе;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (кроме заместителей директора), в случае болезни до 90 % должностного оклада (оклада), ставки по основной работе;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (кроме заместителей директора), в случае отпуска или командировки до 50 % должностного оклада (оклада), ставки по основной работе.

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников по должности заместитель директора, в случае болезни, отпуска или командировки - разницу в должностных окладах.

2.2.7. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

2.2.8. Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании Учреждения.

2.2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы (часового оклада), за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время:

- медицинская сестра структурного подразделения Интернат и структурного подразделения Отделение реабилитации;

- младший воспитатель.

2.2.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

2.2.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.12. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников Учреждения, относятся доплаты:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование учебными кабинетами;
- за заведование спортивными залами;
- за заведование музеями;
- за заведование живым уголком;
- за заведование групповыми раздевалками;
- за руководство МО;
- за выполнение обязанностей председателя Совета Учреждения;
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- за другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника Учреждения.

2.2.13. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения в классах с наполняемостью не менее 9 человек реализующих общеобразовательные адаптированные программы, устанавливается доплата в размере 2000 рублей в месяц.

В классах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты осуществляется пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками Учреждения устанавливается за фактически отработанное время.

Основные направления деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам Учреждения определены Положением о классном руководстве Учреждения.

За счет средств федерального бюджета педагогическим работникам предусмотрено денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2.2.14. Доплата за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, музеями, живым уголком работникам Учреждения устанавливается в размере 1500.00 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами педагогическим работникам Учреждения относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета, опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;
- участие в оснащении учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;
- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);
- использование при работе инновационных программ и технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- организация внеклассной работы обучающихся: систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися, на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;
- обеспечение оформления учебных кабинетов и учебных мастерских в соответствии с современными требованиями эстетики;
- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;
- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебных кабинетах, подготовка к началу учебного года;
- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;
- организация и участие в ремонтных работах в кабинете.

2.2.15. Доплата за заведование учебными мастерскими устанавливается в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

2.2.16. Доплаты за руководство МО педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в размере 1500.00 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство МО педагогическим работникам Учреждения относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы МО, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе МО), соблюдение сроков предоставления документации;
- помощь в проведении текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачетных работ, текстов, тематики курсовых работ (проектов));
- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников;
- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции МО;

- участие в профорientационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.)

2.2.17. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- русский язык (письмо и развитие речи, родной язык), литература – 15 % должностного оклада (оклада), ставки;

- математика - 10% должностного оклада (оклада), ставки.

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам Учреждения устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

2.2.18. Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливаются в размере 20 % должностного оклада (оклада), ставки.

2.2.19. Доплаты за другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются в размере 20 % должностного оклада (оклада), ставки.

2.2.20. Доплата за заведование групповыми раздевалками в общежитии структурного подразделения Интернат воспитателям устанавливается в размере 1000.00 рублей.

2.2.21. Доплата за выполнение обязанностей председателя Совета Учреждения устанавливается в размере 2700.00 рублей.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Порядок установления и снятия выплат стимулирующего характера

3.1.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.1.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

3.1.3. Критерии эффективности работы устанавливаются настоящим Положением.

3.1.4. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения устанавливаются по конкретным должностям работников (приложение 1 к настоящему Положению).

3.1.5. Критерии эффективности работы оформляются следующими документами:

- заместителям руководителя – оценочные ведомости (по форме приложения № 2,3,4,5 к настоящему Положению);

- начальнику отдела кадров, заведующему производством – оценочные ведомости (по форме приложения № 2,3,4,5 к настоящему Положению);

- остальным работникам Учреждения – служебные записки (оценочные ведомости) (по форме приложения № 6,7,8,9 к настоящему Положению).

3.1.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, начальнику отдела кадров принимает директор Учреждения (приказом по Учреждению).

3.1.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера остальным работникам принимает директор Учреждения (приказом по Учреждению), с учетом

решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия).

3.1.8. Состав комиссии и порядок ее работы утвержден в Положении о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения.

3.1.9. Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в Учреждении критериями эффективности работы.

3.1.10. Решение комиссии выносится в следующем порядке:

- заведующему производством – по представлению руководителя Учреждения;
- остальным работникам – по представлению заместителей руководителя, начальника отдела кадров, заведующего производством, старшего воспитателя.

Решение комиссии отражается в протоколе, который подписывает председатель комиссии, секретарь комиссии и председатель Совета Учреждения. В протоколе сотрудники, критерии эффективности работы (оценки деятельности) которых оцениваются в «ноль» баллов, не отражаются.

3.1.11. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены приказом директора по Учреждению:

а) выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке:

- с 1 сентября на весь учебный год;
- на один месяц, на два месяца, на три месяца, на четыре месяца, на пять месяцев;
- с момента приема на работу;
- с момента окончания отпуска по уходу за ребенком;
- при переводе на другую работу;
- на произвольный период;

б) остальные выплаты стимулирующего характера;

- на один месяц;
- с момента приема на работу;
- с момента окончания отпуска по уходу за ребенком;
- при переводе на другую работу.

3.1.12. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и не имеют обязательного характера.

3.1.13. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты или уменьшены решением директора Учреждения (приказом по Учреждению), с учетом решения комиссии по следующим основаниям:

- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения Учреждения;
- ухудшение качества и (или) объема выполняемой работы;
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств;
- другие факторы.

3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей, медицинских работников)

3.2.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей, медицинских работников) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке;

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

- выплаты за особый режим работы, предусматривающий временную изоляцию.

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

3.2.4. По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

3.2.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок директором Учреждения (приказом по Учреждению).

3.2.6. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (окладу), ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

3.2.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: квартал, год с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

- достижения и повышения плановых и нормативных показателей работы;

- своевременности и полноты подготовки отчетности.

3.2.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

3.2.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов;

- за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года.

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

3.2.10. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ работникам устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу),

ставке работника, за установленный период директором Учреждения (приказом по Учреждению).

3.2.11. Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы (за квартал, год), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Один балл равен одному проценту должностного оклада (оклада), ставки.

3.2.12. Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации; выплат за особый режим работы, предусматривающий временную изоляцию, устанавливаются согласно пункту 3.5 настоящего Положения.

3.3. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера медицинским работникам

3.3.1. Медицинские работники Учреждения имеют право на установление персонального повышающего коэффициента, не образующего новый оклад, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в отношении конкретного работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персонального повышающего коэффициента в кратном размере к должностному окладу.

3.3.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 1,3.

3.3.3. При установлении персонального повышающего коэффициента учитывается:

- уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.3.4. Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

3.3.5. Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательный характер.

3.3.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок решением директора Учреждения (приказом по Учреждению).

3.3.7. Медицинским работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

- выплаты за особый режим работы, предусматривающий временную изоляцию.

3.3.8. Премии по итогам работы (за квартал, год) медицинским работникам выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: квартал, год с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижения и повышения плановых и нормативных показателей работы;

- своевременности и полноты подготовки отчетности;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик немедикаментозного лечения, освоение и работу со сложным оборудованием).

Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

3.3.9. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ медицинским работникам устанавливается в виде повышающего коэффициента к должностному окладу решением директора Учреждения (приказом по Учреждению). К показателям для установления ее размера относится наличие квалификационной категории, наличие ученых и (или) почетных званий.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие квалификационной категории устанавливается в следующем размере:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Квалификационная категория медицинским работникам учитывается при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие ученых и (или) почетных званий устанавливается в следующем размере:

- за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, ведомственный нагрудный знак, ученую степень:

- при наличии ученой степени кандидата медицинских, биологических или химических наук - 0,05;
- при наличии ученой степени доктора медицинских, биологических или химических наук - 0,1;
- при наличии почетного звания «Народный врач» - 0,1;
- при наличии почетного звания «Заслуженный врач РФ» - 0,05;
- при наличии почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» - 0,05;
- при наличии ведомственного нагрудного знака «Отличник здравоохранения» - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, ведомственный нагрудный знак применяется только по основной работе и устанавливается со дня присуждения:

- врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РФ», «Народный врач» или «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
- работникам, имеющим звание «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», награжденным ведомственным нагрудным знаком «Отличник здравоохранения».

При наличии у работника нескольких почетных званий «Народный врач», «Заслуженный врач РФ» и «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» и (или) награжденным ведомственным нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» коэффициент учитывается по одному из оснований (максимальному).

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада) или повышающего коэффициента в связи с присвоением квалификационной категории, присуждением ученой степени в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.10. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам устанавливается решением директора Учреждения (приказом по Учреждению) за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов;

- организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

3.3.11. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке работника, за установленный период директором Учреждения (приказом по Учреждению).

3.3.12. Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы (за квартал, год), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Один балл равен одному проценту должностного оклада (оклада), ставки.

3.3.13. Размеры и условия осуществления выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации; выплат за особый режим работы, предусматривающий временную изоляцию, устанавливаются согласно пункту 3.5 настоящего Положения.

3.4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения

3.4.1. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.2. Размер премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя Учреждения, с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента и стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента». Перечень критериев оценки деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителя устанавливается приложением 1 настоящего Положения.

3.4.3. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы, на основе достижения показателей эффективности деятельности Учреждения, составляет 100% должностного оклада, но не выше размера премирования директора Учреждения.

3.4.4. Размеры и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя Учреждения устанавливаются согласно пункту 3.2 настоящего Положения.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат отдельных выплат стимулирующего характера

3.5.1. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

3.5.2. При введении в Учреждении особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию, работникам Учреждения в течение периода, на который установлен особый режим работы, производятся выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из следующих размеров:

- работникам Учреждения, должности которых относятся к административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, среднему медицинскому персоналу в размере 35 тысяч рублей.

- работникам Учреждения, занимающим должности служащих, работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих в размере 25 тысяч рублей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- в случае осуществления деятельности Учреждения (отдельных групп, классов) в условиях особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию, и при условии осуществления работниками деятельности с соблюдением установленного режима;

- на период действия режима временной изоляции Учреждения (отдельных групп, классов).

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются:

- ежемесячно в составе заработной платы из расчета календарных дней непрерывного выполнения работы в режиме временной изоляции;

- работникам Учреждения, непосредственно осуществляющим деятельность в режиме временной изоляции.

4 . Основания, размеры и порядок оказания материальной помощи

4.1. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь в случае длительной болезни, при серьезных материальных затруднениях на основании заявления работника и подтверждающих документов в размере минимальной заработной платы в Тульской области.

4.2. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения принимает директор Учреждения (приказом по Учреждению).

4.3. Решение об оказании директору Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления директора Учреждения.

5. Заключительная часть

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа директора Учреждения о его утверждении и введении в действие.

5.2. Настоящее Положение по мере необходимости может быть пересмотрено. Все изменения и дополнения вносятся после обсуждения и принятия общим собранием работников Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются на основании приказа Учредителя.

Приложение №1
к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам государственного
общеобразовательного учреждения
Тульской области «Новомосковский
областной центр образования»

Перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников Учреждения
АУП

1. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по учебно-воспитательной работе»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
1.1. Оценка деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения					
1.1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Выполнение плана действий	- наличие проблемного анализа деятельности – 8; - составление планов работы – 1; - своевременность подготовки и утверждения планов работы – 2; - выполнение планов работы – 3; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций – 3; - прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки – 3.	20	20	20
1.1.2.	Эффективность процесса обучения		10	10	10
1.1.3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, текущего контроля		15	25	20

1.1.4.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов		10	15	10
1.1.5.	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик		20	25	20
1.1.6.	Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины, самовольных уходов несовершеннолетних их из Учреждения	<p>- обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины отсутствуют, самовольные уходы из Учреждения отсутствуют. Проведение систематической профилактической работы с несовершеннолетними - 3;</p> <p>- имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения, в Учреждении проводится систематическая профилактическая работа с данной категорией обучающихся (тесное взаимодействие с семьей, субъектами системы профилактики, вовлечение обучающихся в досуговую деятельность) - 2;</p> <p>- имеются</p>	5	5	

		обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения. В Учреждении не достаточный уровень профилактической работы с данной категорией обучающихся - 0.			
1.1.7.	<p>Качество работы образовательного учреждения в информационных сетях (ИАС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги. Образование», соответствие сайта образовательной организации требованиям действующего законодательства, своевременное и качественное заполнение АИС «навигатор»)</p>	<p>- полное и своевременное внесение данных в системы, своевременная актуализация информации на сайте - 5;</p> <p>- неполное и (или) несвоевременное внесение данных в системы, своевременная актуализация информации на сайте - 3;</p> <p>- полное и своевременное внесение данных в системы, несвоевременная актуализация информации на сайте - 3;</p> <p>- неполное и несвоевременное внесение данных в системы, информация на сайте не является актуальной - 0.</p>	5		5
1.1.8.	<p>Наличие социального партнерства в образовательном учреждении (заключены соглашения о социальном партнерстве) с</p>	<p>- не менее трех заключенных соглашений – 5;</p> <p>- менее трех заключенных соглашений – 3;</p> <p>- наличие заключенных соглашений о социальном</p>	5		5

	привлечением внебюджетных средств	партнерстве без привлечения внебюджетных средств – 0.			
1.1.9.	Организация работы с обращениями граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	- отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ - 5; - наличие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, несвоевременное заполнение ССТУ – 0.	5		5
1.1.10.	Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное информирование о фактах чрезвычайных ситуаций	- созданы безопасные условия для обучающихся, отсутствие фактов чрезвычайных ситуаций с обучающимися - 3. - наличие фактов чрезвычайных ситуаций, своевременное информирование - 2; - наличие фактов чрезвычайных ситуаций, несвоевременное информирование, отсутствие информирования - 0.	5		5
Максимально возможное количество баллов					100
1.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
1.2.1	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-		10	10	10

	исследовательской работе				
1.2.2.	Напряженность работы		10	10	10
1.2.3.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности		10	10	10
1.2.4.	Дежурство в выходные и праздничные дни		10	10	10
1.2.5.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		10	10	10
1.2.6.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета Учреждения		10	10	10
1.2.7.	Удельный вес обучающихся, принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе Учреждения)		10	10	10
1.2.8.	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10	10	10
1.2.9	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10	10	10

1.2.10	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10	10	10
Максимально возможное количество баллов					100
1.3. Оценка качества выполняемых работ					
1.3.1.	Качественное выполнение должностных инструкций		20	20	20
1.3.2.	Качественное выполнение срочных поручений		20	20	20
1.3.3	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		20	20	20
1.3.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20	20	20
1.3.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20	20	20
Максимально возможное количество баллов					100

**2. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по воспитательной работе»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
2.1. Оценка деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения					
2.1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Выполнение плана действий	- наличие проблемного анализа деятельности – 8; - составление планов работы – 1; - своевременность подготовки и утверждения планов работы – 2; - выполнение планов работы – 3; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций – 3; - прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки – 3.	20	20	20
2.1.2.	Участие Учреждения в конкурсе воспитательных систем		15	15	15
2.1.3.	Работа по привлечению спонсорских средств		15	20	15
2.1.4.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		5	10	5
2.1.5.	Результаты реализации в Учреждении плана воспитательной работы		15	20	15
2.1.6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на		10	10	10

	здоровье, сбережение и безопасность участников учебно-воспитательного процесса				
2.1.7.	Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины, самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения	<p>- обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины отсутствуют, самовольные уходы из Учреждения отсутствуют. Проведение систематической профилактической работы с несовершеннолетними - 5;</p> <p>- имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения, в Учреждении проводится систематическая профилактическая работа с данной категорией обучающихся (тесное взаимодействие с семьей, субъектами системы профилактики, вовлечение обучающихся в досуговую деятельность) - 2;</p> <p>- имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без</p>	5	5	5

		уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения. В Учреждении не достаточный уровень профилактической работы с данной категорией обучающихся - 0.			
2.1.8.	Наличие социального партнерства в образовательном учреждении (заключены соглашения о социальном партнерстве) с привлечением внебюджетных средств	- не менее трех заключенных соглашений – 5; - менее трех заключенных соглашений – 3; - наличие заключенных соглашений о социальном партнерстве без привлечения внебюджетных средств – 0.	5		5
2.1.9.	Организация работы с обращениями граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	- отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ - 5; - наличие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, несвоевременное заполнение ССТУ – 3.	5		5

2.1.10.	Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное информирование о фактах чрезвычайных ситуаций	- созданы безопасные условия для обучающихся, отсутствие фактов чрезвычайных ситуаций с обучающимися - 5. - наличие фактов чрезвычайных ситуаций, своевременное информирование - 3; - наличие фактов чрезвычайных ситуаций, несвоевременное информирование, отсутствие информирования - 0.	5		5
Максимально возможное количество баллов					100
2.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
2.2.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе		10	10	10
2.2.2.	Напряженность работы		10	10	10
2.2.3.	Использование современных инновационных технологий в практической деятельности		10	10	10
2.2.4.	Дежурство в выходные и праздничные дни		10	10	10
2.2.5.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		10	10	10
2.2.6.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета Учреждения		10	10	10

2.2.7.	Удельный вес обучающихся, принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе Учреждения)		10	10	10
2.2.8	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10	10	10
2.2.9	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10	10	10
2.2.10	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10	10	10
Максимально возможное количество баллов					100
2.3. Оценка качества выполняемых работ					
2.3.1.	Качественное выполнение должностных инструкций		20	20	20
2.3.2.	Качественное выполнение срочных поручений		20	20	20
2.3.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		20	20	20
2.3.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников учебно-воспитательного процесса		20	20	20
2.3.5.	Отсутствие нарушений,		20	20	20

	выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования				
Максимально возможное количество баллов					100

**3. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по социально-педагогической работе»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
3.1. Оценка деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения					
3.1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Выполнение плана действий	- наличие проблемного анализа деятельности – 8; - составление планов работы – 1; - своевременность подготовки и утверждения планов работы – 2; - выполнение планов работы – 3; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций – 3; - прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки - 3.	20	20	20
3.1.2.	Деятельность по защите прав опекаемых детей, обучающихся в оформлении правоустанавливающих документов. Работа по защите прав обучающихся		10	15	10

	социально-незащищенных категорий				
3.1.3.	Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении		15	15	15
3.1.4.	Эффективное взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций		10	15	10
3.1.5.	Результаты реализации в Учреждении плана социально-педагогической работы		15	15	15
3.1.6.	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)		10	15	15
3.1.7.	Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины, самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения	- обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины отсутствуют, самовольные уходы из Учреждения отсутствуют. Проведение систематической профилактической работы с несовершеннолетними - 3;	5	5	
		- обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются			

		случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения, в Учреждении проводится систематическая профилактическая работа с данной категорией обучающихся (тесное взаимодействие с семьей, субъектами системы профилактики, вовлечение обучающихся в досуговую деятельность) - 2; - имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения. В Учреждении не достаточный уровень профилактической работы с данной категорией обучающихся - 0.			
3.1.8.	Наличие социального партнерства в образовательном учреждении (заключены соглашения о социальном партнерстве) с привлечением внебюджетных средств	- не менее трех заключенных соглашений – 5; - менее трех заключенных соглашений – 3; - наличие заключенных соглашений о социальном партнерстве без привлечения внебюджетных средств – 0.	5		5
3.1.9.	Организация работы с обращениями граждан.	- отсутствие предписаний контрольно-	5		5

	Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ - 5; - наличие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, несвоевременное заполнение ССТУ – 3.			
3.1.10.	Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное информирование о фактах чрезвычайных ситуаций с обучающимися	- созданы безопасные условия для обучающихся, отсутствие фактов чрезвычайных ситуаций с обучающимися – 3; - наличие фактов чрезвычайных ситуаций, своевременное информирование - 2; - наличие фактов чрезвычайных ситуаций, несвоевременное информирование, отсутствие информирования - 0.	5		5
Максимально возможное количество баллов					100
3.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
3.2.1.	Напряженность работы		20	20	20
3.2.2.	Организация контроля за работой службы медиации		10	10	10
3.2.3	Работа социальной гостиницы		10	10	10
3.2.4.	Дежурство в выходные	в и	10	10	10

	праздничные дни				
3.2.5.	Работа с детьми группы риска (особые условия)		10	10	10
3.2.6.	Расширение объема выполняемой работы в связи с решением проблемы безнадзорности, беспризорности, бродяжничества среди воспитанников		20	20	20
3.2.7.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		20	20	20
Максимально возможное количество баллов					100
3.3. Оценка качества выполняемых работ					
3.3.1.	Качественное выполнение должностных инструкций		20	20	20
3.3.2.	Качественное выполнение срочных поручений		20	20	20
3.3.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения.		20	20	20
3.3.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20	20	20
3.3.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20	20	20
Максимально возможное количество баллов					100

**4. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по общим вопросам»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
4.1. Оценка деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения					
4.1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Выполнение плана действий	- наличие проблемного анализа деятельности – 8; - составление планов работы – 1; -своевременность подготовки и утверждения планов работы – 2; - выполнение планов работы – 3; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций – 3; - прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки - 3.	20	20	20
4.1.2.	Организация эффективной работы подчиненных работников, координация и контроль их деятельности		8	8	8
4.1.3.	Руководство деятельностью по формированию учетной политики для целей бухгалтерского учета и налогообложения образовательного учреждения, совершенствованию учетной и		8	8	8

	финансовой политики учреждения				
4.1.4.	Руководство контрактной службой, персональная дисциплинарная, гражданско-правовая, административная, уголовная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок		8	8	8
4.1.5.	Своевременность и качество выполнения расчетов к плану финансово-хозяйственной деятельности, мониторинг выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, анализ по данным исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности		8	8	8
4.1.6.	Эффективная организация претензионной работы		8	8	8
4.1.7.	Действенный контроль за рациональным использованием материалов и финансовых средств учреждения		10	10	10
4.1.8.	Применение профессиональных		5	5	5

	знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей				
4.1.9.	Компетентное консультирование директора образовательного учреждения, заместителей директора и специалистов учреждения по вопросам финансовой и хозяйственной деятельности		5	5	5
4.1.10.	Своевременный и эффективный контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления фактов хозяйственной жизни		5	10	5
4.1.11.	Обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного предоставления бухгалтерской и других видов отчетности и информации по запросам		5	10	5
4.1.12.	Наличие социального партнерства в образовательном учреждении (заключены соглашения о социальном партнерстве) с	- не менее трех заключенных соглашений – 5; - менее трех заключенных соглашений – 3; - наличие заключенных соглашений о	5		5

	привлечением внебюджетных средств	социальном партнерстве без привлечения внебюджетных средств – 0.			
4.1.13	Организация работы с обращениями граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	- отсутствие предписаний контрольно- надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогах рассмотрения обращений граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ - 5; - наличие предписаний контрольно- надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогах рассмотрения обращений граждан, несвоевременное заполнение ССТУ – 3.	5		5
Максимально возможное количество баллов					100
4.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
4.2.1.	Напряженность работы		20	20	20
4.2.2.	Ведение работы в системе управления финансами министерства финансов Тульской области: оценка эффективности, паспорт Учреждения, отчет о выполнении государственного задания		10	10	10
4.2.3.	Организация системного		10	10	10

	мониторинга по направлениям работы				
4.2.4.	Срочность выполняемых работ		10	10	10
4.2.5.	Работа в комиссиях, созданных в Учреждении. Работа в комиссиях по осуществлению закупок		10	10	10
4.2.6.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		10	10	10
4.2.7.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, положений, рекомендаций, и т.д.)		10	10	10
4.2.8.	Участие в семинарах, конференциях, форумах		10	10	10
4.2.9.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по коммерческим вопросам		10	10	10
Максимально возможное количество баллов					100
4.3. Оценка качества выполняемой работы					
4.3.1.	Качественное выполнение срочных поручений		10	10	10
4.3.2.	Выполнение важных и ответственных		15	15	15

	заданий в установленные сроки				
4.3.3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		15	15	15
4.3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса		10	10	10
4.3.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10	10	10
4.3.6.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми документами и локальными актами Учреждения		10	10	10
4.3.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, органов контроля в сфере закупок, иных контролирующих органов		10	10	10
4.3.8.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		10	10	10
4.3.9.	Обеспечение высоких результатов деятельности в		10	10	10

	режиме многозадачности				
Максимально возможное количество баллов					100

**5. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по работе структурного подразделения»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
5.1. Оценка деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения					
5.1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Выполнение плана действий	- наличие проблемного анализа деятельности – 8; - составление планов работы – 1; - своевременность подготовки и утверждения планов работы - 2. - выполнение планов работы - 3. - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций – 3; - прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки - 3.	20	20	20
5.1.2.	Эффективность процесса обучения, реабилитации воспитанников.		10	10	10
5.1.3.	Качество и результативность работы по набору и сохранению контингента		5	10	5
5.1.4.	Положительная динамика количества педагогических работников,		10	10	10

	активно применяющих современные образовательные технологии				
5.1.5.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов		5	10	5
5.1.6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		10	10	10
5.1.7.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		5	10	10
5.1.8.	Эффективность работы по развитию и укреплению учебно-материальной базы структурного подразделения		5	10	10
5.1.9.	Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины, самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения	- обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины отсутствуют, самовольные уходы из Учреждения отсутствуют. Проведение систематической профилактической работы с несовершеннолетними - 3; - имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без	5	5	

		уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения, в Учреждении проводится систематическая профилактическая работа с данной категорией обучающихся (тесное взаимодействие с семьей, субъектами системы профилактики, вовлечение обучающихся в досуговую деятельность) - 2; - имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из Учреждения. В Учреждении не достаточный уровень профилактической работы с данной категорией обучающихся - 0.			
5.1.10.	Доля заявлений, поданных в электронной форме через РПГУ на зачисление ребенка в Учреждение	- не менее 90% - 5; - от 89% до 70% - 3; - менее 70% - 0.	5	5	
5.1.11.	Качество работы образовательного учреждения в	- полное и своевременное внесение данных в	5		5

	информационных сетях (ИАС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги. Образование», соответствие сайта образовательной организации требованиям действующего законодательства, своевременное и качественное заполнение АИС «навигатор»)	системы, своевременная актуализация информации на сайте - 5; - неполное и (или) несвоевременное внесение данных в системы, своевременная актуализация информации на сайте - 3; - полное и своевременное внесение данных в системы, несвоевременная актуализация информации на сайте - 3; - неполное и несвоевременное внесение данных в системы, информация на сайте не является актуальной - 0.			
5.1.12.	Наличие социального партнерства в образовательном учреждении (заключены соглашения о социальном партнерстве) с привлечением внебюджетных средств	- не менее трех заключенных соглашений – 5; - менее трех заключенных соглашений – 3; - наличие заключенных соглашений о социальном партнерстве без привлечения внебюджетных средств – 0.	5		5
5.1.13.	Организация работы с обращениями граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	- отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений	5		5

		<p>граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ - 5;</p> <p>- наличие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, несвоевременное заполнение ССТУ - 3</p>			
5.1.14.	Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное информирование о фактах чрезвычайных ситуаций	<p>- созданы безопасные условия для обучающихся, отсутствие фактов чрезвычайных ситуаций с обучающимися – 5;</p> <p>- наличие фактов чрезвычайных ситуаций, своевременное информирование - 3;</p> <p>- наличие фактов чрезвычайных ситуаций, несвоевременное информирование, отсутствие информирования - 0.</p>	5		5
Максимально возможное количество баллов					100
5.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
5.2.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.		10	10	10

5.2.2.	Напряженность работы		10	10	10
5.2.3.	Использование современных инновационных технологий в практической деятельности		10	10	10
5.2.4.	Организация системного мониторинга по направлениям работы		10	10	10
5.2.5.	Дежурство в выходные и праздничные дни		10	10	10
5.2.6.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, положений, рекомендаций, и т.д.)		10	10	10
5.2.7.	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10	10	10
5.2.8.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета Учреждения		10	10	10
5.2.9	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10	10	10
5.2.10	Удельный вес обучающихся принимающих участие во внеурочных и		10	10	10

	внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе учреждения)				
Максимально возможное количество баллов					100
5.3. Оценка качества выполняемых работ					
5.3.1.	Качественное выполнение должностных инструкций		20	20	20
5.3.2.	Качественное выполнение срочных поручений.		20	20	20
5.3.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		20	20	20
5.3.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20	20	20
5.3.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20	20	20
Максимально возможное количество баллов					100

**6. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Начальник отдела кадров»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
6.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего			

коэффициента			
6.1.1.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы		0,4
6.1.2.	Эффективное взаимодействие с ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области»		0,4
6.1.3.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации работниками Учреждения и другими организациями		0,4
6.1.4.	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, положений, инструкций и др.		0,5
6.1.5.	Эффективная организация работы с государственными службами: своевременность оформления необходимых документов; грамотность оформления документов		0,4
6.1.6.	Работа в комиссиях, созданных в Учреждении		0,5
6.1.7.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		0,4
Максимально возможный размер			3
6.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
6.2.1.	Составление и сдача в ПФ Перечня льготных профессий Работа с военкоматом и администрацией МО г. Новомосковска по военнообязанным сотрудникам (отчеты, информация, сведения)		25
6.2.2.	Качественное оформление и ведение личных дел работников Учреждения. Отсутствие замечаний		25
6.2.3.	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам Учреждения		25
6.2.4.	Отсутствие ошибок в кадровых документах		25
Максимально возможное количество баллов			100
6.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
6.3.1.	Участие в мониторингах		10
6.3.2.	Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: -владение навыками пользования электронной почтой, Интернет, 1С кадры и др.		10
6.3.3.	Организация работы с молодыми		10

	специалистами, с вновь прибывшими работниками		
6.3.4.	Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины		10
6.3.5.	Создание новых и поддержка действующих информационных банков		10
6.3.6.	Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины		10
6.3.7.	Активное участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий		10
6.3.8.	Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы		10
6.3.9.	Напряженность работы		10
6.3.10.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
Максимально возможное количество баллов			100
6.4. Оценка качества выполняемых работ			
6.4.1.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		20
6.4.2.	Качественное выполнение должностных инструкций		20
6.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		20
6.4.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20
6.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20
Максимально возможное количество баллов			100

**7. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Начальник хозяйственного отдела»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
7.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
7.1.1.	Эффективное руководство хозяйственной		0,5

	деятельностью учреждения		
7.1.2.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		0,1
7.1.3.	Эффективный контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты		0,4
7.1.4.	Осуществление контроля за качеством выполнения ремонтных работ		0,4
7.1.5.	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в учреждении		0,4
7.1.6.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,3
7.1.7.	Формирование потребности в приобретении материальных ценностей для проведения ремонтных работ хозяйственным способом, перепланировки, переоснащения мебелью и оборудованием		0,3
7.1.8.	Эффективный контроль за своевременным оформлением необходимых документов на получение, хранение, перемещение и выбытие материальных ценностей		0,4
7.1.9.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по хозяйственным вопросам		0,2
Максимально возможный размер			3
7.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
7.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		10
7.2.2.	Действенность осуществляемого руководства хозяйственной деятельностью		20
7.2.3.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
7.2.4.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов, информации по запросам		20
7.2.5.	Эффективность и рациональность использования материалов и финансовых средств		20
7.2.6.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации		20

Максимально возможное количество баллов			100
7.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
7.3.1.	Напряженность работы		30
7.3.2.	Результативность деятельности по координации и контролю действия работников возглавляемого отдела		20
7.3.3.	Срочность выполняемых работ		20
7.3.4.	Осуществление мер по предупреждению нарушений противопожарного, антитеррористического законодательства		20
7.3.5.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, положений, рекомендаций, и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
7.4. Оценка качества выполняемой работы			
7.4.1.	Качественное выполнение срочных поручений		20
7.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
7.4.3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		20
7.4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
7.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
7.4.6.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми документами и локальными актами Учреждения		5
7.4.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, иных контролирурующих органов		10
7.4.8.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
7.4.9.	Обеспечение высоких результатов деятельности в режиме многозадачности		5
Максимально возможное количество баллов			100

**8. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заведующий производством»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
8.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			

8.1.1.	Организация своевременного прохождения медицинского осмотра работниками столовой учреждения		0,6
8.1.2.	Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа		0,6
8.1.3.	Контроль за соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции		0,6
8.1.4.	Сохранение технологического оборудования, материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов		0,6
8.1.5	Эффективное руководство деятельности пищеблока		0,6
Максимально возможный размер			3
8.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
8.2.1.	Участие в проведении мероприятий в Учреждении		20
8.2.2.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: создание бесконфликтной рабочей среды		20
8.2.3.	Участие в разработке новых локальных актов Учреждения		20
8.2.4.	Контроль над выполнением производственных заданий, своевременное выполнение отдельных поручений подчиненными ему службами и отдельными работниками		20
8.2.5.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
8.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
8.3.1.	Напряженность работы		30
8.3.2.	Срочность выполненных работ		30
8.3.3.	Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности, пожарной безопасности, охраны труда		20
8.3.4.	Своевременное осуществление, от имени учреждения, взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию		20
Максимально возможное количество баллов			100
8.4. Оценка качества выполняемых работ			
8.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		15
8.4.2.	Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		40

8.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		20
8.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		15
8.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

Педагогические работники

9. Критерии оценки деятельности работников по должности «Воспитатель»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
9.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
9.1.1.	Занятость обучающихся в кружках и секциях		0,4
9.1.2.	Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных, социальных проектах и др.		0,4
9.1.3.	Работа в группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемость групп в образовательном учреждении		0,3
9.1.4.	Работа с обучающимися, находящимися в группе «риска», профилактика правонарушений		0,3
9.1.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
9.1.6.	Создание комфортных санитарно-бытовых условий		0,5
9.1.7.	Участие в методической и инновационной деятельности Учреждения		0,1
9.1.8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,4
9.1.9.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
9.1.10.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в воспитательном процессе		0,2
Максимально возможный размер			3
9.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
9.2.1.	Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения		10

	коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)		
9.2.2.	Использование воспитателем дистанционных технологий для организации воспитательной деятельности		10
9.2.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе. Применение на занятиях здоровые сберегающих технологий		20
9.2.4.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, «круглых столах», проведение мастер-классов)		10
9.2.5.	Участие воспитанников в общественно-полезном труде, самообслуживании, соблюдений требований охраны труда		20
9.2.6.	Сохранность материально-технической базы группы		30
Максимально возможное количество баллов			100
9.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
9.3.1.	Участие воспитанников и обучающихся в областных и всероссийских конкурсах, смотрах, жизни Учреждения		10
9.3.2.	Напряженность работы		30
9.3.3.	Выезды с воспитанниками и обучающимися в места их отдыха и оздоровления, выходы в город		20
9.3.4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		10
9.3.5.	Проведение открытых занятий, воспитательских часов, мероприятий		10
9.3.6.	Участие в благоустройстве и озеленении территории		10
9.3.7.	Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников в группе, создание санитарно-гигиенических условий для осуществления воспитательного процесса		10
Максимально возможное количество баллов			100
9.4. Оценка качества выполняемых работ			
9.4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ		10
9.4.2.	Качественное выполнение срочных поручений		20
9.4.3.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
9.4.4.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
9.4.5.	Организация рабочего места		10

9.4.6.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
9.4.7.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
9.4.8.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
9.4.9.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**10. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Инструктор по физической культуре»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
10.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
10.1.1.	Повышение качества образовательного процесса: доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы)	– свыше 50%	0,5
10.1.2.	Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ	- программы не аргументированы - программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация	0,5
10.1.3.	Осуществление систематичной внеурочной деятельности	- наличие программы или плана внеурочной деятельности, внеурочная деятельность обоснована и систематична; - внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы	0,5
10.1.4.	Работа по развитию внутреннего		0,5

	самоуправления, детских общественных организаций		
10.1.5.	Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,5
10.1.6.	Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе		0,5
Максимально возможный размер			3
10.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
10.2.1.	Сохранность материально-технической базы и инвентаря		10
10.2.2.	Положительная оценка со стороны педагогического коллектива		10
10.2.3.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		10
10.2.4.	Высокое качество проведения мероприятий		20
10.2.5.	Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии Учреждения		20
10.2.6.	Фиксация результатов освоения образовательным процессом (портфолио, диагностические материалы, мониторинг развития, анализ работы и т.д.)		10
10.2.7.	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, имеющих социальный статус (грамоты, дипломы и др.)		20
Максимально возможное количество баллов			100
10.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
10.3.1.	Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья обучающихся		20
10.3.2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		20
10.3.3.	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта		10
10.3.4.	Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения		30
10.3.5.	Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях		10
10.3.6.	Организация эффективного отдыха в каникулярное время		10
Максимально возможное количество баллов			100
10.4. Оценка качества выполняемых работ			
10.4.1.	Качественное выполнение срочных поручений		10
10.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
10.4.3.	Качественное оформление документации,	Своевременное и	10

	установленной локальными актами Учреждения	должное оформление документации	
10.4.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
10.4.5.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
10.4.6.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
10.4.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
10.4.8.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10
10.4.9.	Качественное выполнение должностных обязанностей		10
Максимально возможное количество баллов			100

**11. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Методист»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
11.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
11.1.1.	Нормативно-правовое, информационное, дидактическое, наглядное обеспечение методической работы Учреждения		0,2
11.1.2.	Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)		0,2
11.1.3.	Участие в разработке основной образовательной программы Учреждения; образовательных и социально-педагогических проектов		0,2
11.1.4.	Обеспечение пополнения и обновления методического фонда		0,1
11.1.5.	Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах		0,1
11.1.6.	Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК		0,2
11.1.7.	Организация различных видов мониторинга		0,2
11.1.8.	Систематическое обновление информации на сайте Учреждения		0,2
11.1.9.	Разработка методических материалов и инновационных образовательных продуктов		0,2
11.1.10.	Организация выставки методических материалов и образовательной печатной продукции		0,2
11.1.11.	Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет)		0,1
11.1.12.	Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,2
11.1.13.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, работа в оргкомитетах, жюри конкурсов, руководство методическими объединениями		0,2
11.1.14.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,2
11.1.15.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,1
11.1.16.	Разработка электронно-образовательных ресурсов и их использование в методическом процессе		0,2
11.1.17.	Использование проектных методов в работе		0,1
11.1.18.	Передача профессионального опыта		0,1

	молодым специалистам (профессиональное наставничество)		
Максимально возможный размер			3
11.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
11.2.1.	Результативность сопровождения педагогов при разработке рабочих образовательных программ, материалов УМК		10
11.2.2.	Подготовка педагогов к выступлениям и публикациям		10
11.2.3.	Актуальность и результативность аналитической деятельности		10
11.2.4.	Наличие обучающихся, педагогических работников-призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		10
11.2.5.	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников Учреждения по итогам аттестации		10
11.2.6.	Качество анализа состояния учебно-методической работы и разработки предложений по повышению ее эффективности		10
11.2.7.	Эффективность мер по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников		10
11.2.8.	Координация работы методических объединений педагогических работников; оказание им консультативной и практической помощи по соответствующим направлениям деятельности		10
11.2.9.	Участие в работе по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников Учреждения по соответствующим направлениям их деятельности		10
11.2.10.	Обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100
11.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
11.3.1.	Качество проведения методической учебы по вопросам обеспечения образовательного процесса		10
11.3.2.	Участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий		5
11.3.3.	Участие в диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов Учреждения		5
11.3.4.	Оказание помощи педагогическим		5

	работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения; в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности Учреждения		
11.3.5.	Организация разработки, рецензирования и подготовки к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.		5
11.3.6.	Анализ и обобщение результатов инновационной и экспериментальной работы Учреждения		5
11.3.7.	Разработка необходимой документации по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д.		10
11.3.8.	Использование дистанционных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности		10
11.3.9.	Обобщение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
11.3.10.	Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		5
11.3.11.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий		5
11.3.12.	Организация и проведение мероприятий на базе Учреждения		15
11.3.13.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		5
11.3.14.	Участие в подготовке к новому учебному году		5
Максимально возможное количество баллов			100
9.4. Оценка качества выполняемых работ			
11.4.1.	Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		5
11.4.2.	Качество разработки проектов и образовательных программ		5
11.4.3.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса		10
11.4.4.	Качественное выполнение срочных поручений		10
11.4.5.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
11.4.6.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
11.4.7.	Тесное взаимодействие с воспитателями,		10

	социальными педагогами, медицинскими работниками		
11.4.8.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, нарушения трудовой дисциплины		7,5
11.4.9.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		7,5
11.4.10.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
11.4.11.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий и ресурсов		5
11.4.12.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
11.4.13.	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся в течение образовательного процесса, выполнение санитарных норм, правила по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности		5
Максимально возможное количество баллов			100

**12. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Педагог-библиотекарь»**

№п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
12.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
12.1.1.	Систематическая работа по сохранению библиотечного фонда		0,3
12.1.2.	Подготовка информации для размещения на сайте Учреждения		0,2
12.1.3.	Участие в подготовке обучающихся, педагогических работников в мероприятиях Учреждения		0,2
12.1.4.	Участие в подготовке обучающихся, педагогических работников в муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях		0,6
12.1.5.	Работа по обновлению библиотечного фонда		0,1
12.1.6.	Участие в подготовке презентаций Учреждения		0,4
12.1.7.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		0,4
12.1.8.	Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность		0,4

12.1.9.	За работу с электронно-образовательными ресурсами		0,4
Максимально возможный размер			3
12.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
12.2.1.	Читательская активность обучающихся		10
12.2.2.	Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам		20
12.2.3.	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность		10
12.2.4.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке		10
12.2.5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		20
12.2.6.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		15
12.2.7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		15
Максимально возможное количество баллов			100
12.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
12.3.1.	Оформление библиотеки		20
12.3.2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста		20
12.3.3.	Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга		20
12.3.4.	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах		10
12.3.5.	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, обучающихся (выставки, лектории, тематические часы и пр.)		10
12.3.6.	Осуществление работы по списанию библиотечного фонда		10
12.3.7.	Использование дистанционных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности		10
Максимально возможное количество баллов			100
12.4. Оценка качества выполняемых работ			
12.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		10
12.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
12.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		20
12.4.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, случаев нарушения трудовой дисциплины		10

12.4.5.	Тесное взаимодействие с учителями, воспитателями, социальными педагогами		20
12.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**13. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Педагог-организатор»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
13.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
13.1.1.	Положительная оценка со стороны ученического коллектива		0,3
13.1.2.	Проведение мероприятий внутри Учреждения		0,2
13.1.3.	Освещение проведенных мероприятий на сайте Учреждения		0,2
13.1.4.	Организация и контроль за работой кружков дополнительного образования		0,45
13.1.5.	Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах международного, федерального уровня		0,35
13.1.6.	Использование дистанционных технологий для организации социально-педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		0,2
13.1.7.	Организация работы с детьми различных категорий: дети-сироты, дети «группы риска», дети-инвалиды и т.д.		0,3
13.1.8.	Организация каникулярного отдыха обучающихся		0,3
13.1.9.	Оказание помощи воспитателям, классным руководителям, педагогам и воспитателям в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,2
13.1.10	Соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством и Уставом Учреждения		0,2
13.1.11.	Развитие творческих способностей обучающихся		0,3
Максимально возможный размер			3
13.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
13.2.1.	Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов,		20

	соревнований, конференций по Учреждению.		
13.2.2.	Сохранность контингента обучающихся в кружках, секциях		20
13.2.3.	Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии Учреждения.		30
13.2.4.	Работа по подготовке Учреждения к новому учебному году		30
Максимально возможное количество баллов			100
13.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
13.3.1.	Вовлечение обучающихся в досугово-воспитательную деятельность		20
13.3.2.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня		20
13.3.3.	Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		20
13.3.4.	Высокое качество проведения мероприятий		20
13.3.5.	Работа по укреплению социального партнерства		20
Максимально возможное количество баллов			100
13.4. Оценка качества выполняемых работ			
13.4.1.	Участие в общественной жизни коллектива		10
13.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
13.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
13.4.4.	Организация рабочего места		10
13.4.5.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
13.4.6.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
13.4.7.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
13.4.8.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
13.4.9.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10
Максимально возможное количество баллов			100

**14. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Педагог-психолог»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
14.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
14.1.1.	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами Учреждения, родителями и другими учреждениями		0,3
14.1.2.	Наличие обращений обучающихся за консультациями к специалисту		0,3
14.1.3.	Коррекция отклонений в развитии обучающихся. Динамика среднего балла обучающихся с проблемами в обучении		0,5
14.1.4.	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами		0,3
14.1.5.	Участие в обработке мониторингов		0,5
14.1.6.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся		0,45
14.1.7.	Участие в организации профориентационной работы		0,2
14.1.8.	Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,3
14.1.9	Напряженность работы (работа в школьном ПМПК, ведение протоколов и др.)		0,15
Максимально возможный размер			3
14.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
14.2.1.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах		20
14.2.2.	Оказание помощи педагогам, в том числе классным руководителям и воспитателям		30
14.2.3.	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями		20
14.2.4.	Работа с обучающимися по профессиональному самоопределению обучающихся		30
Максимально возможное количество баллов			100
14.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
14.3.1.	Востребованность услуг участниками образовательного процесса		10
14.3.2.	Отсутствие правонарушений среди детей; детей состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; детей состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних		10
14.3.3.	Освоение программ повышения		10

	квалификации или профессиональной подготовки		
14.3.4.	Использование современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария		20
14.3.5.	Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья		30
14.3.6.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
Максимально возможное количество баллов			100
14.4. Оценка качества выполняемых работ			
14.4.1.	Качество диагностических мероприятий		10
14.4.2.	Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией Учреждения		10
14.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		10
14.4.4.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
14.4.5.	Организация рабочего места		10
14.4.6.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
14.4.7.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
14.4.8.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
14.4.9	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20
Максимально возможное количество баллов			100

**15. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Педагог дополнительного образования»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
15.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
15.1.1.	Повышение качества образовательного процесса: доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы)- свыше 50 %		0,5
15.1.2.	Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ		0,5

15.1.3.	Осуществление систематичной внеурочной деятельности		0,5
15.1.4.	Работа по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций		0,5
15.1.5.	Оказание помощи воспитателям, классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,5
15.1.6.	Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе		0,5
Максимально возможный размер			3
15.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
15.2.1.	Использование дистанционных технологий в работе с обучающимися		20
15.2.2.	Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		10
15.2.3.	Освещение проведенных мероприятий на сайте Учреждения.		10
15.2.4.	Наполняемость и сохранность контингента обучающихся за отчетный период		20
15.2.5.	Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии Учреждения.		10
15.2.6.	Фиксация результатов освоения образовательным процессом (портфолио, диагностические материалы, мониторинг развития, анализ работы и т.д.)		20
15.2.7.	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, имеющих социальный статус (грамоты, дипломы и др.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
15.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
15.3.1.	Работа с детьми с особыми потребностями: дети-сироты, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети «группы риска» и т.д.		20
15.3.2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		10
15.3.3.	Участие обучающихся в мероприятиях разного уровня		20
15.3.4.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности		20
15.3.5.	Работа в каникулярное время		20
15.3.6.	Наличие разновозрастных обучающихся		10
Максимально возможное количество баллов			100
15.4. Оценка качества выполняемых работ			
15.4.1.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях		20

	разного уровня		
15.4.2.	Качественное выполнение срочных поручений		10
15.4.3.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
15.4.4.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
15.4.5.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
15.4.6.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
15.4.7.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
15.4.8.	Поддержание благоприятного психологического климата в группе		10
15.4.9.	Качественное выполнение должностных обязанностей		10
Максимально возможное количество баллов			100

**16. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Старший воспитатель»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
16.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
16.1.1.	Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся		0,3
16.1.2.	Своевременная и качественная разработка нормативно-правовой базы		0,3
16.1.3.	Осуществление руководства деятельности воспитателей, младших воспитателей		0,8
16.1.4.	Организация деятельности органов ученического самоуправления в общежитии		0,3
16.1.5.	<u>Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса:</u>		0,15
	- сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся;		
	- воспитанность обучающихся		
	- интеллектуальная, нравственная или физическая развитость;		0,1
16.1.6.	Удовлетворенность обучающихся, родителей, воспитательным процессом в общежитии		0,2
16.1.7.	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик		0,3

16.1.8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,5
Максимально возможный размер			3
16.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
16.2.1.	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		10
16.2.2.	Участие Учреждения в конкурсе воспитательных систем.		10
16.2.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе. Применение на занятиях здоровьесберегающих технологий		10
16.2.4.	Вовлечение обучающихся во внеурочную деятельность (кружки, секции и т.д.)		10
16.2.5.	Наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся		10
16.2.6.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, сохранность материально-технической базы		10
16.2.7.	Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития обучающихся в сравнении с прошлым периодом.	- на уровне прошлого периода - 5 - повысилась - 10	10
16.2.8.	Динамика уровня воспитания обучающихся		10
16.2.9.	Реализация социокультурных проектов (осуществление социального партнерства с культурными учреждениями)		10
16.2.10.	Организация физкультурно-оздоровительной работы (планирование и проведение спортивных досугов, развлечений)		10
Максимально возможное количество баллов			100
16.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
16.3.1.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленного надзора		40
16.3.2.	Работа с общественными организациями		20
16.3.3.	Методическое обеспечение воспитательного процесса		10
16.3.4.	Выезд с воспитанниками в места их оздоровления и отдыха, на экскурсии		10
16.3.5.	Активное участие в подготовке мероприятий Учреждения		10
16.3.6.	Работа по привлечению спонсорской помощи		10
Максимально возможное количество баллов			100
16.4. Оценка качества выполняемых работ			
16.4.1.	Отсутствие фактов административных		10

	правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		
16.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
16.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
16.4.4.	Организация рабочего места		10
16.4.5.	Отсутствие замечаний, взысканий директора Учреждения, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
16.4.6.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
16.4.7.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
16.4.8.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
16.4.9.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10
Максимально возможное количество баллов			100

**17. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Социальный педагог»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
17.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
17.1.1.	Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	более 80%	0,5
17.1.2.	Коррекция отклонений в развитии обучающихся		0,5
17.1.3.	Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении		0,5
17.1.4.	Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций		0,3
17.1.5.	Взаимодействие с родителями обучающихся		0,5
17.1.6.	Участие в организации		0,4

	профориентационной работы		
17.1.7.	За работу по мониторингам		0,3
Максимально возможный размер			3
17.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
17.2.1.	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	более 80%	20
17.2.2.	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	более 80%	20
17.2.3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	более 80%	20
17.2.4.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		10
17.2.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры	более 80%	20
17.2.6.	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	более 80%	10
Максимально возможное количество баллов			100
17.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
17.3.1.	Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий		10
17.3.2.	Отсутствие преступлений и правонарушений совершенных несовершеннолетними		15
17.3.3.	Участие обучающихся, состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности		15
17.3.4.	Участие в организации и проведении родительских собраний, других массовых мероприятий для родителей.		10
17.3.5.	Отсутствие самовольных уходов воспитанников из Учреждения		10
17.3.6.	Участие социального педагога в методической деятельности		15
17.3.7.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		10
17.3.8.	Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией Учреждения		15
Максимально возможное количество баллов			100
17.4. Оценка качества выполняемых работ			
17.4.1.	Своевременная сдача отчетов, мониторингов в установленные сроки		10

17.4.2.	Организация досуговой деятельности в каникулярное время		10
17.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		10
17.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
17.4.5.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
17.4.6.	Организация рабочего места		10
17.4.7.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
17.4.8.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
17.4.9.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
17.4.10.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**18. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Тьютор»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
18.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
18.1.1.	Использование современных психолого-педагогических методик сопровождения образовательного процесса (индивидуальных образовательных программ обучающихся)		0,2
18.1.2.	Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса		0,2
18.1.3.	Использование ИКТ в процессе тьюторского сопровождения образовательного процесса (индивидуальных образовательных программ)		0,2
18.1.4.	Участие в инновационной деятельности		0,2
18.1.5.	Эффективность организации работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся		0,2
18.1.6.	Эффективность индивидуального		0,2

	сопровождения обучающихся		
18.1.7.	Диагностика деятельности		0,2
18.1.8.	Участие в социальных проектах и акциях		0,2
18.1.9.	Работа в составе методического объединения		0,2
18.1.10.	Участие в конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение мастер-классов		0,2
18.1.11.	Систематическое обновление информации на сайте учреждения		0,3
18.1.12.	Разработка инновационных продуктов		0,2
18.1.13.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
18.1.14.	Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий		0,2
18.1.15.	Передача профессионального опыта молодым специалистам (профессиональное наставничество)		0,1
Максимально возможный размер			3
18.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
18.2.1.	Наличие публикаций		10
18.2.2.	Участие в работе оргкомитетов, экспертных групп, жюри конкурсов		10
18.2.3.	Создание условий информационной открытости, помощь обучающимся в организации поиска информации для самообразования		10
18.2.4.	Эффективная работа с педагогами		20
18.2.5.	Участие в работе органов общественного управления Учреждения		10
18.2.6.	Участие в подготовке Учреждения к новому учебному году		10
18.2.7.	Позитивная динамика осознанного выбора стратегии образования обучающимся		10
18.2.8.	Организация внеурочной социально-значимой деятельности обучающихся		10
18.2.9.	Стабильные результаты освоения индивидуальных программ тьюторского сопровождения		10
Максимально возможное количество баллов			100
18.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
18.3.1.	Проведение открытых мероприятий		10
18.3.2.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей		10
18.3.3.	Напряжённость работы (обеспечение методического уровня организации образовательного процесса)		20
18.3.4.	Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеурочную активность под руководством тьютора		10
18.3.5.	Профессиональная экспертная деятельность		5
18.3.6.	Организация тьютором индивидуальных		10

	консультаций для участников образовательного процесса		
18.3.7.	Реализация программ, проектов, мероприятий, направленных на воспитание и просвещение		10
18.3.8.	Работа с родителями обучающихся		10
18.3.9.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил охраны труда		10
18.3.10.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.		5
Максимально возможное количество баллов			100
18.4. Оценка качества выполняемых работ			
18.4.1.	Качество разработки педагогических программ		10
18.4.2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса		10
18.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		10
18.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
18.4.5.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		10
18.4.6.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
18.4.7.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
18.4.8.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
18.4.9.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		5
18.4.10.	Качественный уровень выполнения должностных инструкций		10
18.4.11.	Тесное взаимодействие с воспитателями, социальными педагогами, медицинскими работниками		10
Максимально возможное количество баллов			100

**19. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Учитель»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
-------	----------	--	---------------------

19.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
19.1.1.	Активное участие в мероприятиях по организации ГИА, итоговой аттестации обучающихся		0,15
19.1.2.	Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
19.1.3.	Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска»		0,2
19.1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
19.1.5.	Участие в организации и проведении профориентационной работы		0,15
19.1.6.	Участие в методической и инновационной деятельности Учреждения		0,2
19.1.7.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
19.1.8.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,3
19.1.9.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
19.1.10.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,4
19.1.11.	Участие в школьном ПМПК		0,2
19.1.12.	Использование проектных методов в работе		0,2
19.1.13.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		0,2
19.1.14.	Передача профессионального опыта молодым специалистам (профессиональное наставничество)		0,2
Максимально возможный размер			3
19.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
19.2.1.	Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся		20
19.2.2.	Активность участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях, олимпиадах по предметам		30
19.2.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе		20
19.2.4.	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с обучающимися		30
Максимально возможное количество баллов			100
19.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
19.3.1.	Участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах по предметам, выставках, соревнованиях		10
19.3.2.	Обобщение и распространение		5

	педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		
19.3.3.	Напряжённость работы (обеспечение методического уровня организации образовательного процесса)		30
19.3.4.	Использование ресурсов сети Интернет, ИКТ, кураторство сайта ОО, систем ЭЖ, баз данных, работа в РИС УСО ТО		10
19.3.5.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		10
19.3.6.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
19.3.7.	Участие в организации и проведении на базе Учреждения мероприятий		10
19.3.8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		10
19.3.9.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10
Максимально возможное количество баллов			100
19.4. Оценка качества выполняемых работ			
19.4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ		5
19.4.2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)		10
19.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		20
19.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
19.4.5.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
19.4.6.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
19.4.7.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги		10
19.4.8.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		5
19.4.9.	Тесное взаимодействие с воспитателями, социальными педагогами, медицинскими		10

	работниками		
Максимально возможное количество баллов			100

**20. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Учитель-логопед», «учитель-дефектолог»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
20.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
20.1.1.	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика успешности коррекционной работы, диагностика)		0,1
20.1.2.	Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
20.1.3.	Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе. Коррекционная работа		0,2
20.1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
20.1.5.	Эффективность организации и проведения индивидуальной развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися		0,1
20.1.6.	Участие учителя-логопеда, учителя-дефектолога в реализации программ развития Учреждения по конкретному направлению		0,1
20.1.7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями		0,2
20.1.8.	Участие в методической и инновационной деятельности Учреждения		0,2
20.1.9.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
20.1.10.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,2
20.1.11.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
20.1.12.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
20.1.13.	Участие в обновлении школьного сайта		0,1
20.1.14.	Использование проектных методов в работе		0,2
20.1.15.	Социальное партнерство с другими		0,2

	учреждениями		
20.1.16.	Консультации обучающихся, не зачисленных в логопедические группы		0,2
20.1.17.	Консультации педагогов, родителей по проблемам развития обучающихся (за рамками тарификации)		0,15
20.1.18.	Участие в школьном ПМПК		0,05
Максимально возможный размер			3
20.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
20.2.1.	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности		10
20.2.2.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедической, дефектологической помощи		20
20.2.3.	Положительная динамика личностных и социальных результатов обучающихся, воспитанников при переходе на следующий этап обучения		20
20.2.4.	Разработка письменных рекомендаций учителям, реализующим адаптированную общеобразовательную программу		15
20.2.5.	Уровень достижения обучающихся во внеурочной деятельности		15
20.2.6.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе		20
Максимально возможное количество баллов			100
20.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
20.3.1.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
20.3.2.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		10
20.3.3.	Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
20.3.4.	Использование ресурсов сети Интернет, ИКТ, кураторство сайта ОО, систем ЭЖ, баз данных, работа в РИС УСО ТО		5
20.3.5.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		10

20.3.6.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
20.3.7.	Участие в организации и проведении на базе Учреждения мероприятий		10
20.3.8.	Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий с обучающимися		5
20.3.9.	Напряжённость работы (обеспечение методического уровня организации образовательного процесса)		20
20.3.10.	Степень активности инновационной деятельности педагога. Использование инновационных технологий		5
20.3.11.	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (консультации, мастер-классы, открытые уроки, публикации и т.д.)		5
20.3.12.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10
Максимально возможное количество баллов			100
20.4. Оценка качества выполняемых работ			
20.4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ		5
20.4.2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)		10
20.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		10
20.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
20.4.5.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		10
20.4.6.	Организация рабочего места		5
20.4.7.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
20.4.8.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
20.4.9.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
20.4.10.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги		10
20.4.11.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов		5

	Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		
20.4.12.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями		5
20.4.13.	Тесное взаимодействие с воспитателями, социальными педагогами, медицинскими работниками		10
Максимально возможное количество баллов			100

**21. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Учитель надомного обучения»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
21.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
21.1.1.	Наличие положительной динамики коррекционно-развивающей работы с обучающимися		0,3
21.1.2.	Организация и участие обучающихся в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах различного уровня		0,3
21.1.3.	Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе		0,3
21.1.4.	Участие в методической и инновационной деятельности Учреждения		0,2
21.1.5.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,3
21.1.6.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,2
21.1.7.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,3
21.1.8.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
21.1.9.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		0,2
21.1.10.	Использование проектных методов в работе		0,2
21.1.11.	Социальное партнерство с другими учреждениями		0,3
21.1.12.	Работа в школьном ПМПК		0,2
Максимально возможный размер			3
21.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
21.2.1.	Качественные разработки адаптированных общеобразовательных программ		40

21.2.2.	Положительная динамика личностных и социальных результатов обучающихся при переходе на следующий этап обучения		20
21.2.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе		40
Максимально возможное количество баллов			100
21.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
21.3.1.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
21.3.2.	Напряжённость работы (обеспечение методического уровня организации образовательного процесса)		20
21.3.3.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		10
21.3.4.	Использование ресурсов сети Интернет, ИКТ, кураторство сайта ОО, систем ЭЖ, баз данных, работа в РИС УСО ТО		10
21.3.5.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10
21.3.6.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		5
21.3.7.	Участие в организации и проведении на базе Учреждения мероприятий		10
21.3.8.	Участие в подготовке к новому учебному году		15
21.3.9.	Участие в благоустройстве и озеленении территории		10
Максимально возможное количество баллов			100
21.4. Оценка качества выполняемых работ			
21.4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ		5
21.4.2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)		5
21.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		20
21.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
21.4.5.	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями), в решения которых вовлечены администрация или вышестоящие инстанции		10
21.4.6.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		5

21.4.7.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
21.4.8.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством предоставляемой услуги		10
21.4.9.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		5
21.4.10.	Качественное выполнение должностных обязанностей		10
21.4.11.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями		5
Максимально возможное количество баллов			100

Учебно-вспомогательный персонал

22. Критерии оценки деятельности работников по должности «Младший воспитатель»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
22.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
22.1.1.	Обеспечение условий безопасности, охраны жизни и здоровья обучающихся и воспитанников		0,55
22.1.2.	Обеспечение условий для проживания детей в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами		0,7
22.1.3	Обеспечение условий для проживания детей в соответствии с нормами пожарной безопасности		0,55
22.1.4.	Участие в мероприятиях по сохранению и укреплению здоровья детей		0,6
22.1.5.	Обеспечение сохранности имущества		0,3
22.1.6.	Участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения		0,3
Максимально возможный размер			3
22.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
22.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		35
22.2.2.	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка и режима дня		35
22.2.3.	Отсутствие жалоб и обращений работников Учреждения, воспитателей, родителей обучающихся		30
Максимально возможное количество баллов			100
22.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			

22.3.1.	Систематическая помощь в организации деятельности обучающихся в проведении гигиенических процедур		15
22.3.2.	Присмотр и уход за детьми с отклонениями в здоровье		25
22.3.3.	Участие в организации и соблюдении правил внутреннего распорядка и режима дня		30
22.3.4.	Напряженность и срочность выполнения работ		30
Максимально возможное количество баллов			100
22.4. Оценка качества выполняемых работ			
22.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		30
22.4.2.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
22.4.3.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
22.4.4.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции контрольно-надзорных органов		10
22.4.5.	Соблюдение принципов этики		20
Максимально возможное количество баллов			100

Служащие

23. Критерии оценки деятельности работников по должности «Архивариус»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
23.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
23.1.1.	Качественное и своевременное предоставление информационных услуг юридическим и физическим лицам в установленные законодательством сроки		1
23.1.2.	Недопущение фактов утраты архивных документов, находящихся на хранении в Учреждении		1
23.1.3.	Проверка сроков хранения документов, составление протокола работы экспертной комиссии по подготовке документов к хранению, акта о передаче на уничтожение документов, не подлежащих хранению		0,3
23.1.4.	Формирование акта или описи при приеме документов от структурных подразделений или служб Учреждения для электронного архива		0,2

23.1.5.	Оперативное оформление информации по мониторингам и запросам различных служб		0,5
Максимально возможный размер			3
23.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
23.2.1.	Эффективная работа с электронной почтой		20
23.2.2.	Эффективная работа с архивными документами		10
23.2.3.	Своевременная сдача отчетной документации		10
23.2.4.	Отсутствие претензий и жалоб от участников образовательного процесса		20
23.2.5.	Работа по совершенствованию форм и методов ведения архива		20
23.2.6.	Использование в своей работе прогрессивных форм ведения документации и организации работы		20
Максимально возможное количество баллов			100
23.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
23.3.1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности директора Учреждения		20
23.3.2.	Приведение архива Учреждения в соответствие с требованиями		20
23.3.3.	Своевременное выявление и учет архивных документов, требующих реставрационной, консервационно-профилактической и технической обработки		10
23.3.4.	Качественное и своевременное оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике для участников образовательного процесса		20
23.3.5.	Оперативное оформление и выдача необходимых справок и данных по запросам		10
23.3.6.	Качественное и своевременное выполнение срочных поручений		10
23.3.7.	Напряженность работы		10
Максимально возможное количество баллов			100
23.4. Оценка качества выполняемых работ			
23.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
23.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		40
23.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		10
23.4.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, начальников отделов		10
23.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
23.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых		10

	органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		
Максимально возможное количество баллов			100

**24. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Бухгалтер»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
24.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
24.1.1.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,2
24.1.2.	Работа в контрактной службе, персональная дисциплинарная, гражданско-правовая, административная, уголовная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок		0,5
24.1.3.	Своевременное предоставление первичных учетных документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота		0,6
24.1.4.	Своевременное обеспечение пользователей бухгалтерской информацией в пределах установленных полномочий		0,2
24.1.5.	Ведение работы на специализированных сайтах в сети Интернет		0,2
24.1.6.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		0,3
24.1.7.	Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач		0,6
24.1.8.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками, поставщиками, иными организациями при заключении, исполнении, изменении, расторжении контрактов на поставку продуктов питания		0,4
Максимально возможный размер			3
24.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
24.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20

24.2.2.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников учреждения, ГКУ ТО «ЦБ МО ТО»		20
24.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителя директора по общим вопросам		40
24.2.4.	Наличие поощрений и благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей		10
24.2.5.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
24.3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда			
24.3.1.	Напряженность работы		30
24.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
24.3.3.	Работа в комиссиях, созданных в Учреждении		20
24.3.4.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		10
24.3.5.	Осуществление мер по предупреждению нарушений финансового законодательства, законодательства в сфере закупок		20
Максимально возможное количество баллов			100
24.4. Оценка качества выполнения работ			
24.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
24.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
24.4.3.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми актами, локальными актами Учреждения		20
24.4.4.	Отсутствие замечаний к качеству текущего хранения документов		10
24.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
24.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, органов контроля в сфере закупок, иных контролирурующих органов		20
Максимально возможное количество баллов			100

**25. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Делопроизводитель»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
25.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			

25.1.1.	Качественное и своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и в установленные сроки сдача в архив Учреждения		1
25.1.2.	Участие в совершенствовании автоматизированных информационных систем и технологий (в том числе безбумажных), проектирование и актуализация баз и банков данных		1
25.1.3.	Проверка сроков хранения документов, составление протокола работы экспертной комиссии по подготовке документов к хранению, акта о передаче на уничтожение документов, не подлежащих хранению		0,3
25.1.4.	Организация информационного взаимодействия руководителя с подразделениями и должностными лицами организации		0,2
25.1.5.	Оперативное оформление информации по мониторингам и запросам различных служб		0,5
Максимально возможный размер			3
25.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
25.2.1.	Эффективная работа с электронной почтой		20
25.2.2.	Эффективная работа с архивными документами		10
25.2.3.	Своевременная сдача отчетной документации		10
25.2.4.	Отсутствие претензий и жалоб от участников образовательного процесса		20
25.2.5.	Работа по совершенствованию форм и методов ведения делопроизводства		20
25.2.6.	Использование в своей работе прогрессивных форм ведения документации и организации работы		20
Максимально возможное количество баллов			100
25.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
25.3.1.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению директора Учреждения		20
25.3.2.	Приведение архива Учреждения в соответствие с требованиями		20
25.3.3.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения		10
25.3.4.	Качественное и своевременное оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике для участников образовательного процесса		20
25.3.5.	Оперативное оформление и выдача необходимых справок и данных по запросам		10
25.3.6.	Качественное выполнение срочных		10

	поручений		
25.3.7.	Напряженность работы		10
Максимально возможное количество баллов			100
25.4. Оценка качества выполняемых работ			
25.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
25.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		40
25.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		10
25.4.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, начальников отделов		10
25.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
25.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**26. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заведующий хозяйством»**

	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
26.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
26.1.1.	Эффективное руководство работой по хозяйственному обслуживанию структурного подразделения		0,4
26.1.2.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		0,2
26.1.3.	Осуществление работы по приему, хранению, отпуску и списанию товарно-материальных ценностей в соответствии с установленными требованиями		0,4
26.1.4.	Размещение товарно-материальных ценностей в соответствии со складскими площадями с учетом наиболее полного и рационального использования складских площадей, облегчения поиска товарно-материальных ценностей		0,3
26.1.5.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными		0,3

	информационными технологиями при выполнении должностных обязанностей		
26.1.6.	Эффективное руководство работой обслуживающего персонала структурного подразделения		0,4
26.1.7.	Эффективный контроль за исправностью и работоспособностью оборудования и систем жизнеобеспечения		0,2
26.1.8.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,2
26.1.9.	Полная материальная ответственность за сохранность товарно-материальных ценностей		0,2
26.1.10.	Активное участие в укреплении материально-технической базы Учреждения, Формирование потребности в приобретении материальных ценностей		0,2
26.1.11.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по хозяйственным вопросам		0,2
Максимально возможный размер			3
26.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
26.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		10
26.2.2.	Действенность осуществляемого руководства по хозяйственному обслуживанию структурного подразделения		20
26.2.3.	Отсутствие излишков и недостатков по результатам инвентаризации		10
26.2.4.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов, информации по запросам		20
26.2.5.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников учреждения, ГКУ ТО «ЦБ МО ТО»		20
26.2.6.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		20
Максимально возможное количество баллов			100
26.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
26.3.1.	Напряженность работы		30
26.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
26.3.3.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
26.3.4.	Соблюдение норм выдачи товарно-материальных ценностей		20
Максимально возможное количество баллов			100
26.4. Оценка качества выполняемых работ			
26.4.1.	Качественное выполнение срочных		20

	поручений		
26.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
26.4.3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		20
26.4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
26.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
26.4.6.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми документами и локальными актами Учреждения		5
26.4.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, иных контролирурующих органов		10
26.4.8.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
26.4.9.	Обеспечение высоких результатов деятельности в режиме многозадачности		5
Максимально возможное количество баллов			100

**27. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Инженер»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
27.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
27.1.1.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,4
27.1.2.	Обеспечение безаварийной и безопасной работы оборудования котельной		0,8
27.1.3.	Своевременная подготовка необходимой документации		0,6
27.1.4.	Соблюдение требований правил технической эксплуатации, правил охраны труда, пожарной и промышленной безопасности		0,4
27.1.5.	Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач		0,3
27.1.6.	Обеспечение обслуживаемого оборудования необходимыми запчастями. Обеспечение заключения контрактов (договоров) со специализированными организациями по обслуживанию оборудования котельной		0,5
Максимально возможный размер			3
27.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
27.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
27.2.2.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников учреждения		20
27.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, начальника хозяйственного отдела		40
27.2.4.	Наличие поощрений и благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей		10
27.2.5.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
27.3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда			
27.3.1.	Напряженность работы		30
27.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
27.3.3.	Обеспечение бесперебойного теплоснабжения потребителей		20
27.3.4.	Осуществление мер по предупреждению нарушений правил и норм охраны труда и		20

	пожарной безопасности при проведении работ на обслуживаемом оборудовании		
27.3.5.	Работа с опасным объектом		10
Максимально возможное количество баллов			100
27.4. Оценка качества выполнения работ			
27.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
27.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
27.4.3.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми актами, локальными актами Учреждения		20
27.4.4.	Отсутствие замечаний к качеству текущего хранения документов		10
27.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
27.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, иных контролирующих органов		20
Максимально возможное количество баллов			100

**28. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Калькулятор»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
28.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
28.1.1.	Своевременная подготовка документации по поставкам продуктов питания		1
28.1.2.	Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ		0,5
28.1.3.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		1
28.1.4.	Соблюдение энергетических ценностей и химического состава питания		0,5
Максимально возможный размер			3
28.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
28.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
28.2.2.	Отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического режима		20
28.2.3.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом		10

28.2.4.	Отсутствие жалоб и обращений работников Учреждения, обучающихся, родителей обучающихся		20
28.2.5.	Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		10
28.2.6.	Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.		10
28.2.7.	Наличие поощрений и благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей		10
Максимально возможное количество баллов			100
28.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
28.3.1.	Ежедневный контроль над качеством пищевых продуктов		20
28.3.2.	Контроль над соблюдением требований СанПиН в Учреждении		20
28.3.3.	Активное участие в пропагандировании здорового питания среди работников ОУ и обучающихся		10
28.3.4.	Напряженность работы		20
28.3.5.	Срочность выполняемых работ		20
28.3.6.	Соблюдение противопожарных и санитарных правил, правил безопасной эксплуатации счетно-вычислительной, офисной и иной используемой техники		10
Максимально возможное количество баллов			100
28.4. Оценка качества выполняемых работ			
28.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		30
28.4.2.	Отсутствие жалоб на качество питания		10
28.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		30
28.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
28.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции контрольно-надзорных органов		20
Максимально возможное количество баллов			100

**29. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Механик»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
29.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
29.1.1.	Рациональная организация автотранспортных перевозок учреждения		0,4
29.1.2.	Выполнение функций контролера технического состояния транспортных средств		0,4
29.1.3.	Эффективный контроль за техническим состоянием автотранспортных средств		0,3
29.1.4.	Организация мероприятий, направленных на материально-техническое и документальное обеспечение автомобильных перевозок Учреждения		0,3
29.1.5.	Осуществление контроля за качеством выполнения работ по ремонту автотранспортных средств специализированными организациями		0,4
29.1.6.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		0,3
29.1.7.	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности автомобильных перевозок в учреждении		0,4
29.1.8.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,3
29.1.9.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей		0,2
Максимально возможный размер			3
29.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
29.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		10
29.2.2.	Отсутствие аварийных ситуаций по причине неисправности автотранспорта		20
29.2.3.	Полнота и своевременность выполнения заявок на автомобильные перевозки		20

29.2.4.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора		20
29.2.5.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов, информации по запросам		20
29.2.6.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
29.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
29.3.1.	Напряженность работы		30
29.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
29.3.3.	Результативность деятельности по координации и контролю действий водителей и других работников при организации автомобильных перевозок		20
29.3.4.	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности		20
29.3.5.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, положений, рекомендаций, и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
29.4. Оценка качества выполняемых работ			
29.4.1.	Качественное выполнение срочных поручений		20
29.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
29.4.3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		20
29.4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
29.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
29.4.6.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми документами и локальными актами Учреждения		5
29.3.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, иных контролирурующих органов		10
29.3.8.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
29.3.9.	Обеспечение высоких результатов деятельности в режиме многозадачности		5
Максимально возможное количество баллов			100

**30. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Специалист по закупкам»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
30.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
30.1.1.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,2
30.1.2.	Работа в контрактной службе, персональная дисциплинарная, гражданско-правовая, административная, уголовная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок		0,4
30.1.3.	Своевременная подготовка документации о закупках		0,4
30.1.4.	Предоставление запрашиваемой информации и разъяснений в пределах установленных полномочий		0,3
30.1.5.	Ведение работы на специализированных сайтах в сети Интернет		0,2
30.1.6.	Участие в работе комиссий по осуществлению закупок		0,3
30.1.7.	Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач		0,6
30.1.8.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		0,3
30.1.9.	Эффективное взаимодействие с сотрудниками, поставщиками, иными организациями при заключении, исполнении, изменении, расторжении контрактов		0,3
Максимально возможный размер			3
30.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
30.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
30.2.2.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников учреждения		20
30.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителя директора по общим вопросам		40
30.2.4.	Наличие поощрений и благодарностей за качественное выполнение должностных		10

	обязанностей		
30.2.5.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
30.3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда			
30.3.1.	Напряженность работы		30
30.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
30.3.3.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		10
30.3.4.	Осуществление мер по предупреждению нарушений финансового законодательства, законодательства в сфере закупок		20
30.3.5.	Мониторинг изменений действующего законодательства по закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд		20
Максимально возможное количество баллов			100
30.4. Оценка качества выполнения работ			
30.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
30.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
30.4.3.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми актами, локальными актами Учреждения		20
30.4.4.	Отсутствие замечаний к качеству текущего хранения документов		10
30.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
30.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, органов контроля в сфере закупок, иных контролирурующих органов		20
Максимально возможное количество баллов			100

**31. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Специалист по охране труда»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
31.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
31.1.1.	Эффективная организация управления охраной труда в Учреждении		0,4
31.1.2.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными		0,4

	информационными технологиями при выполнении должностных обязанностей		
31.1.3.	Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.), приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов имеющихся локальных актов		0,5
31.1.4.	Организация мероприятий, направленных на материально-техническое и документальное обеспечение охраны труда в Учреждении		0,5
31.1.5.	Эффективный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах		0,4
31.1.6.	Обеспечение ведения документации согласно должностным обязанностям в соответствии с действующими положениями и инструкциями с использованием современной вычислительной техники		0,3
31.1.7.	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня общественной и личной безопасности, охраны труда и противопожарной безопасности в учреждении		0,3
31.1.8.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей		0,2
Максимально возможный размер			3
31.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
31.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебных кабинетов и др.		10
31.2.2.	Отсутствие случаев травматизма		20
31.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора		20
31.2.4.	Полнота и своевременность проведения инструктажей по охране труда		20
31.2.5.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов, информации по запросам		20
31.2.6.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
31.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
31.3.1.	Напряженность работы		50
31.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
31.3.3.	Результативность мероприятий, направленных на повышение уровня		20

	общественной и личной безопасности, охраны труда и противопожарной безопасности в учреждении		
31.3.4.	Работа в комиссиях, созданных в Учреждении		10
Максимально возможное количество баллов			100
31.4. Оценка качества выполняемых работ			
31.4.1.	Качественное выполнение срочных поручений		20
31.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
31.4.3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		20
31.4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
31.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
31.4.6.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми документами и локальными актами Учреждения		5
31.4.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, иных контролирующих органов		10
31.4.8.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
31.4.9.	Обеспечение высоких результатов деятельности в режиме многозадачности		5
Максимально возможное количество баллов			100

**32. Критерии оценки деятельности по должности
«Специалист по кадрам»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
32.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
32.1.1.	Эффективное использование компьютерных технологий, электронный документооборот через мобильные и веб-сервисы, ведение электронной базы и своевременное ее обновление		1
32.1.2.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации работникам Учреждения, ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» и другим организациям		1

31.1.3	Оформление документов в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения		0,3
32.1.4.	Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала Учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах, подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение		0,5
32.1.5.	Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров		0,2
Максимально возможный размер			3
32.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
32.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений работников ОУ на неправомерные действия специалиста по кадрам		20
32.2.2.	Эффективная организация работы с государственными службами: -своевременность оформления необходимых документов, грамотность оформления документов; -срочность выполнения работ		30
32.2.3.	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников		30
32.2.4.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		20
Максимально возможное количество баллов			100
32.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
32.3.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл.почтой, Интернет, 1:С Зарплата и кадры государственного учреждения и др.		20
32.3.2.	Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками		10

32.3.3.	Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины		10
32.3.4.	Создание новых и поддержка действующих информационных банков и своевременное их обновление		20
32.3.5.	Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками Учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины		10
32.3.6.	Активное участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений		10
32.3.7.	Качественное выполнение срочных поручений		10
32.3.8.	Напряженность работы		10
Максимально возможное количество баллов			100
32.4. Оценка качества выполняемых работ			
32.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
32.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		40
32.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации		10
32.4.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
32.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
32.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**33. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Секретарь руководителя»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
33.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
33.1.1.	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя Учреждения по делопроизводству		1
33.1.2.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора Учреждения		0,5
33.1.3.	Подготовка документов и материалов, необходимых для работы руководителя Учреждения		0,2
33.1.4	Организация работы по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства		0,3
33.1.5.	Качественный учет движения обучающихся по структурным подразделениям Интернат, Школа, Отделение реабилитации (прием, отчисление, перевод, среднесписочный учет обучающихся и т.д.)		1
Максимально возможный размер			3
33.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
33.2.1.	Эффективная работа с электронной почтой		20
33.2.2.	Своевременная сдача отчетной документации		10
33.2.3.	Отсутствие претензий и жалоб от участников образовательного процесса		10
33.2.4.	Осуществление работы с посетителями и сотрудниками Учреждения		10
33.2.5.	Регулярное повышение квалификации (курсы, семинары)		10
33.2.6.	Работа по совершенствованию форм и методов ведения документации;		20
33.2.7	Эффективное использование в своей работе прогрессивных форм ведения документации и организации работы.		10
33.2.8.	Оперативное оформление информации по мониторингам и запросам различных служб		10
Максимально возможное количество баллов			100
28.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
33.3.1.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.		10
33.3.2.	Контроль за своевременной регистрацией и отправкой документов по РСЭД «Дело» с использованием ЭЦП		10

33.3.3.	Выполнение различных операций с применением компьютерной техники, отправка сообщений и скан-копий документов по электронной почте и через другие мобильные и веб-сервисы		20
33.3.4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его исполнения		10
33.3.5.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		10
33.3.6.	Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения, по деятельности, воспитанникам и обучающимся		10
33.3.7.	Своевременная распечатка, доведение до руководителя информации, поступившей по РСЭД «Дело» и передача этой информации участникам образовательного процесса		10
33.3.8.	Качественное выполнение срочных поручений		10
33.3.9.	Напряженность работы		10
Максимально возможное количество баллов			100
33.4. Оценка качества выполняемых работ			
33.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
33.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
33.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		20
33.4.4.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		20
33.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
33.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**34. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Системный администратор»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
34.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
34.1.1.	Эффективная организация информационной безопасности в Учреждении		0,5
34.1.2.	Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.), приведение в соответствие с		0,5

	требованиями нормативных правовых актов имеющих локальных актов		
34.1.3.	Организация мероприятий, направленных на материально-техническое и документальное обеспечение функционирования компьютерной техники и периферийного оборудования и информационных систем Учреждения		0,5
34.1.4.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,5
34.1.5.	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня информационной безопасности в учреждении, защиты персональных данных в информационных системах Учреждения		0,5
34.1.6.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей		0,5
Максимально возможный размер			3
34.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
34.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		10
34.2.2.	Отсутствие срывов образовательного и трудового процесса вследствие неисправности техники и оборудования по вине сотрудника		10
34.2.3.	Отсутствие жалоб работников Учреждения на работу системного администратора		10
34.2.4.	Полнота и своевременность выполнения заявок на обслуживание компьютерной техники и периферийного оборудования		20
34.2.5.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора		20
34.2.6.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов, информации по запросам		20
34.2.7.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
34.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
34.3.1.	Напряженность работы		30
34.3.2.	Срочность выполняемых работ		10
34.3.3.	Обеспечение устойчивой и бесперебойной		10

	работы локальной сети Учреждения		
34.3.4.	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, требований информационной безопасности		10
34.3.5.	Результативность мероприятий, направленных на повышение безопасности при работе в сети Интернет		10
34.3.6.	Эффективное обслуживание компьютерной техники и периферийного оборудования, своевременное копирование и резервирование данных		10
34.3.7.	Своевременное и качественное консультирование участников образовательного процесса по работе с программным обеспечением, по защите информации, эксплуатации компьютерной техники и периферийного оборудования		10
34.3.8.	Техническое обеспечение функционирования сайта Учреждения		10
Максимально возможное количество баллов			100
34.4. Оценка качества выполняемых работ			
34.4.1.	Качественное выполнение срочных поручений		20
34.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
34.4.3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		20
34.4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
34.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
34.4.6.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми документами и локальными актами Учреждения		5
34.4.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, иных контролирурующих органов		10
34.4.8.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
34.4.9.	Обеспечение высоких результатов деятельности в режиме многозадачности		5
Максимально возможное количество баллов			100

**35. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Экономист»**

№ п/п	Критерии	Наименование и	Коэффициент
-------	----------	----------------	-------------

		обозначение показателей	(баллы)
35.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
35.1.1.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,2
35.1.2.	Работа в контрактной службе, персональная дисциплинарная, гражданско-правовая, административная, уголовная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок		0,4
35.1.3.	Эффективная систематизация и текущее хранение документации		0,3
35.1.4.	Своевременное обеспечение приемки услуг, оказываемых по «годовым» контрактам и их оплаты		0,5
35.1.5.	Ведение работы на специализированных сайтах в сети Интернет		0,2
35.1.6.	Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач		0,6
35.1.7.	Своевременная сверка расчетов с поставщиками (подрядчиками, исполнителями)		0,8
Максимально возможный размер			3
35.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
35.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
35.2.2.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников учреждения		20
35.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителя директора по общим вопросам		40
35.2.4.	Наличие поощрений и благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей		10
35.2.5.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
35.3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда			
35.3.1	Напряженность работы		30
35.3.2.	Срочность выполняемых работ		20
35.3.3.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		10

35.3.4.	Осуществление мер по предупреждению нарушений финансового законодательства, законодательства в сфере закупок		20
35.3.5.	Мониторинг изменений действующего законодательства по закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд		20
Максимально возможное количество баллов			100
35.4. Оценка качества выполнения работ			
35.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
35.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
35.4.3.	Качественное оформление документации, установленной нормативно-правовыми актами, локальными актами Учреждения		20
35.4.4.	Отсутствие замечаний к качеству текущего хранения документов		10
35.4.5.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
35.4.6.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, органов контроля в сфере закупок, иных контролирующих органов		20
Максимально возможное количество баллов			100

**36. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Юрисконсульт»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
36.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
36.1.1.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,5
36.1.2.	Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.)		0,4
36.1.3.	Приведение в соответствие с требованиями нормативных правовых актов имеющихся локальных актов		0,4
36.1.4.	Осуществление мероприятий по соблюдению норм законодательства в Учреждении		0,5
36.1.5.	Организация эффективной правовой работы в Учреждении.		0,5

36.1.6.	Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач		0,3
36.1.7.	Осуществление работы по систематизации локальных актов Учреждения		0,2
36.1.8.	Представление, в пределах своей компетенции, Учреждения во взаимоотношениях с государственными органами, сторонними организациями и учреждениями по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей		0,2
Максимально возможный размер			3
36.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
36.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
36.2.2.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников Учреждения		20
36.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора		40
36.2.4.	Своевременное и качественное предоставление аналитических и плановых материалов, информации по запросам		10
36.2.5.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (обучающие семинары, вебинары, курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		10
Максимально возможное количество баллов			100
36.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
36.3.1.	Напряженность работы		50
36.3.2.	Срочность выполняемых работ		10
36.3.3.	Результативность деятельности по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности Учреждения		20
36.3.4.	Системный мониторинг действующего законодательства		20
Максимально возможное количество баллов			100
36.4. Оценка качества выполняемых работ			
36.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
36.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
36.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		15
36.4.4.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации, мониторингов		15
36.4.5.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		10
36.4.6.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10

36.4.7.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

Медицинский персонал

37. Критерии оценки деятельности работников по должности «Врач»

№п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
37.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
37.1.1	Эффективное наблюдение путем регулярных осмотров за физическим развитием и состоянием здоровья детей		0,5
37.1.2.	Проведение мероприятий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся, для психофизического развития		0,4
37.1.3.	Проведение санитарно-просветительской работы среди детей, педагогов, родителей		0,1
37.1.4.	Оказание консультативной помощи родителям, педагогическим работникам Учреждения		0,1
37.1.5.	Проведение диспансерного наблюдения воспитанников с хронической патологией и назначение совместно со специалистами реабилитационных мероприятий		0,2
Максимально возможный размер			1,3
37.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
37.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		10
37.2.2.	Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям		30
37.2.3.	Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора Учреждения по ведению внутренней документации, отчетности		40
37.2.4.	Отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического режима		10
37.2.5.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом		10

Максимально возможное количество баллов			100
37.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
37.3.1.	Организация работы медицинского кабинета		30
37.3.2.	Личное участие в реабилитационных программах		30
37.3.3.	Активное участие в разработке мероприятий по улучшению условий проведения образовательного процесса, доведение до сведения директора обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособности обучающихся		40
37.3.4.	Личное участие в работе по физическому воспитанию и закаливанию обучающихся		30
37.3.5.	Отсутствие чрезвычайных ситуаций		20
37.3.6.	Напряженность работы		50
Максимально возможное количество баллов			200

**38. Критерии оценки деятельности по должности
«Медицинская сестра»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
38.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
38.1.1.	Обеспечение контроля над выполнением назначения врачей		0,5
38.1.2.	Сопровождение детей для выполнения лабораторных исследований		0,3
38.1.3.	Сопровождение детей в другие лечебные учреждения на консультации врачей-специалистов		0,3
38.1.4.	Контроль над выполнением воспитанниками правил личной гигиены		0,2
Максимально возможный размер			1,3
38.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
38.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
38.2.2.	Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора ОУ по ведению внутренней документации, отчетности		20
38.2.3.	Отсутствие нарушений санитарно-		20

	противоэпидемического режима		
38.2.4.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом		20
38.2.5.	Отсутствие жалоб и обращений работников Учреждения, обучающихся, родителей обучающихся		20
Максимально возможное количество баллов			100
38.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
38.3.1.	Проведение медицинских осмотров обучающихся		30
38.3.2.	Активное участие в проведении санитарно-просветительской работе среди работников ОУ и родителей		40
38.3.3.	Напряженность работы		50
38.3.4.	Ежедневный контроль над санитарным состоянием Учреждения		30
38.3.5.	Контроль над соблюдением требований СанПиН в Учреждении		30
38.3.6.	Отсутствие замечаний к учету и хранению медикаментов, прививочных материалов, медицинского инвентаря		20
Максимально возможное количество баллов			200

**39. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Старшая медицинская сестра»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
39.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
39.1.1.	Контроль качества доставляемых продуктов, соблюдения правил их хранения и реализации		0,4
39.1.2.	Контроль над работой медицинских сестер		0,5
39.1.3.	Контроль над организацией мероприятий по оздоровлению детей и контроль над режимом дня		0,4
Максимально возможный размер			1,3
39.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
39.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
39.2.2.	Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора Учреждения по ведению внутренней документации, отчетности;		20

39.2.3.	Отсутствие нарушений санитарно-противоэпидемического режима		20
39.2.4.	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом		20
39.2.5.	Отсутствие жалоб и обращений работников Учреждения, воспитателей, родителей обучающихся		20
Максимально возможное количество баллов			100
39.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
39.3.1.	Осуществление контроля над своевременным прохождением медицинских осмотров работниками Учреждения		30
39.3.2.	Проведение проверки работников пищеблока		30
39.3.3.	Активное участие в проведении санитарно-просветительской работе среди работников Учреждения, обучающихся и родителей		40
39.3.4.	Соблюдение правил получения, отпуска, учета и хранения лекарственных препаратов и медицинских изделий		30
39.3.5.	Ведение бракеража сырых продуктов и готовых блюд		30
39.3.6.	Контроль над качеством приготовления пищи		20
39.3.7.	Напряженность работы		20
Максимально возможное количество баллов			200

Рабочие

40. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Буфетчик»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
40.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
40.1.1	Соблюдение санитарных норм и правил по содержанию и обслуживанию буфета, графика выдачи пищи		0,6
40.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		0,6
40.1.3.	Строгое соблюдение технологии при раздаче обучающимся пищи		0,55
40.1.4.	Строгое соблюдение сроков реализации пищевых продуктов		0,6
40.1.5.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,65
Максимально возможный размер			3
40.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			

40.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
40.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния обслуживаемого оборудования и инвентаря		25
40.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, заведующего производством		50
Максимально возможное количество баллов			100
40.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
40.3.1.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		50
40.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
40.3.3.	Напряженность работы		20
Максимально возможное количество баллов			100
40.4. Оценка качества выполняемых работ			
40.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
40.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
40.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
40.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
40.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**41. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Водитель автомобиля»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
41.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
41.1.1.	Профессиональное вождение автомобиля, максимально обеспечивающее сохранность жизни и здоровья пассажиров и технически исправное состояние самого автомобиля		1
41.1.2.	Содержание транспортных средств в технически исправном состоянии в соответствии с требованиями нормативных		1

	документов о безопасности дорожного движения		
41.1.3.	Поддержание санитарного состояния транспортных средств и гаража в соответствии с требованиями СанПиН		0,45
41.1.4.	Своевременное оформление и предоставление установленной документации		0,3
41.1.5.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечение сохранности вверенного имущества		0,25
Максимально возможный размер			3
41.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
41.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
41.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя		25
41.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		50
Максимально возможное количество баллов			100
41.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
41.3.1.	Напряженность работы		20
41.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине сотрудника, нарушений правил дорожного движения		50
41.3.3.	Соблюдение норм расхода горюче-смазочных материалов		30
Максимально возможное количество баллов			100
41.4. Оценка качества выполняемых работ			
41.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
41.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
41.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
41.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
41.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**42. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Гардеробщик»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
42.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
42.1.1.	Поддержание санитарного состояния рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, поддержание порядка на рабочем месте		1
42.1.2.	Ответственное отношение к обеспечению сохранности верхней одежды участников образовательного процесса, посетителей		1
42.1.3.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,8
42.1.4.	Оказание необходимой помощи при одевании и раздевании		0,2
Максимально возможный размер			3
42.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
42.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
42.2.2.	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		25
42.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
42.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
42.3.1.	Напряженность работы		50
42.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
42.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
42.4. Оценка качества выполняемых работ			
42.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
42.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
42.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
42.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
42.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых		10

	органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		
Максимально возможное количество баллов			100

43. Критерии оценки деятельности работников по профессии «Дворник»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
43.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
43.1.1.	Поддержание санитарного состояния закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН		1,4
43.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		1
43.1.3.	Транспортировка мусора в контейнеры, находящиеся за территорией Учреждения		0,1
43.1.4.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,5
Максимально возможный размер			3
43.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
43.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
43.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния территории		25
43.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
43.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
43.3.1.	Напряженность работы		50
43.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
43.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
43.4. Оценка качества выполняемых работ			
43.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
43.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20

43.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
43.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
43.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**44. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Кухонный рабочий»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
44.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
44.1.1.	Содержание производственных помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями		1
44.1.2.	Содержание оборудования и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями		1
44.1.3.	Соблюдение требований безопасности пожарной безопасности		0,5
44.1.4.	Соблюдение требований охраны труда		0,5
Максимально возможный размер			3
44.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
44.2.1.	Участие в проводимых мероприятиях в Учреждении		30
44.2.2.	Обеспечение высокой культуры обслуживания		50
44.2.3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида		20
Максимально возможное количество баллов			100
44.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
44.3.1.	Напряженность работы		30
44.3.2.	Срочность выполнения работ		30
44.3.3.	Участие в работе комиссий, созданных в Учреждении		20
44.3.4.	Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств		10
44.3.5.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных		10

	средств		
Максимально возможное количество баллов			100
44.4. Оценка качества выполняемых работ			
44.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
44.4.2.	Качество выполнения срочных заданий в установленные сроки		30
44.4.3.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		30
44.4.4.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции контрольно-надзорных органов		20
Максимально возможное количество баллов			100

**45. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Кладовщик»**

**46. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Машинист по стирке и ремонту спецодежды»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
45.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
45.1.1.	Осуществление работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей в соответствии с установленными требованиями		0,5
45.1.2.	Размещение товарно-материальных ценностей в соответствии со складскими площадями с учетом наиболее полного и рационального использования складских площадей, облегчения поиска товарно-материальных ценностей		0,4
45.1.3.	Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		0,4
45.1.4.	Своевременное оформление и предоставление документации		0,4
45.1.5.	Поддержание санитарного состояния рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, поддержание порядка на рабочем месте		0,4
45.1.6.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,3

45.1.7.	Полная материальная ответственность за сохранность товарно-материальных ценностей		0,4
45.1.8.	Активное участие в укреплении материально-технической базы Учреждения		0,2
Максимально возможный размер			3
45.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
45.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
45.2.2.	Отсутствие излишков и недостач по результатам инвентаризации		20
45.2.3.	Отсутствие жалоб и замечаний на работу со стороны работников учреждения, ГКУ ТО «ЦБ МО ТО»		20
45.2.4.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		40
Максимально возможное количество баллов			100
45.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
45.3.1.	Напряженность работы		30
45.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
45.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
45.3.4.	Соблюдение норм выдачи товарно-материальных ценностей		20
Максимально возможное количество баллов			100
45.4. Оценка качества выполняемых работ			
45.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
45.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
45.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
45.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
45.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100
№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
46.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			

46.1.1.	Своевременное выполнение стирки и текущего ремонта спецодежды и мягкого инвентаря, осуществление плановых проверок и профилактических осмотров мягкого инвентаря		1,5
46.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		1
46.1.3.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,5
Максимально возможный размер			3
46.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
46.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
46.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб работников Учреждения		25
46.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
46.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
46.3.1.	Напряженность работы		20
46.3.2.	Рациональное использование электроэнергии, воды, соблюдение норм расхода моющих средств		30
46.3.3.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		20
46.3.4.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
46.3.5.	Помощь педагогам: - в оформлении помещений; - в подготовке и проведении мероприятий (помощь в оформлении, подготовка костюмов)		10
Максимально возможное количество баллов			100
46.4. Оценка качества выполняемых работ			
46.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
46.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
46.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
46.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
46.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации,		10

	осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		
Максимально возможное количество баллов			100

**47. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Повар детского питания»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
47.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
47.1.1.	Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиНа		1
47.1.2.	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции		1
47.1.3.	Качественное исполнение возложенных должностных обязанностей		0,7
47.1.4.	Соблюдение требований противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда		0,2
47.1.5.	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткий срок		0,1
Максимально возможный размер			3
47.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
47.2.1.	Участие в проводимых мероприятиях в Учреждении		30
47.2.2.	Обеспечение высокой культуры обслуживания		50
47.2.3.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)		20
Максимально возможное количество баллов			100
47.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
47.3.1.	Напряженность работы		30
47.3.2.	Участие в работе комиссий, созданных в Учреждении		20
47.3.3.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями		20
47.3.4.	Срочность выполнения работы		20
47.3.5.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		10
Максимально возможное количество баллов			100
47.4. Оценка качества выполняемых работ			
47.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		20
47.4.2.	Качественное выполнение заданий в установленные сроки		30

47.4.3.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		30
47.4.4.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20
Максимально возможное количество баллов			100

**48. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
48.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
48.1.1.	Качественное и своевременное обеспечение комплексного обслуживания и ремонта зданий и сооружений		1,5
48.1.2.	Качественное и своевременное обеспечение ремонта оборудования		0,5
48.1.3.	Ответственное отношение к сохранности имущества, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		0,5
48.1.4.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,45
48.1.5.	Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения Учреждения		0,05
Максимально возможный размер			3
48.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
48.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
48.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб работников Учреждения		25
48.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
48.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
48.3.1.	Напряженность работы		20
48.3.2.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта		30
48.3.3.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30

48.3.4.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
48.4. Оценка качества выполняемых работ			
48.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
48.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
48.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
48.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
48.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**49. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Рабочий по обслуживанию в бане»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
49.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
49.1.1.	Соблюдение санитарных норм и правил по содержанию и обслуживанию бани, графика помывки		1,5
49.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		1
49.1.3.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,5
Максимально возможный размер			3
49.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
49.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
49.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния обслуживаемого оборудования и инвентаря		25
49.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100

49.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
49.3.1.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		50
49.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
49.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
49.4. Оценка качества выполняемых работ			
49.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
49.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
49.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
49.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
49.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**50. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Садовник»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
50.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
50.1.1.	Благоустройство и озеленение территории, поддержание санитарного состояния закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН		1,5
50.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		1
50.1.3.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,5
Максимально возможный размер			3
50.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
50.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25

50.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам благоустройства и озеленения, санитарно-гигиенического состояния территории		25
50.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
50.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
50.3.1.	Напряженность работы		50
50.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
50.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
50.4. Оценка качества выполняемых работ			
50.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
50.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
50.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
50.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
50.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**51. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Уборщик служебных помещений»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
51.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
51.1.1.	Поддержание санитарного состояния закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН		1,5
51.1.2.	Генеральная уборка закрепленного участка		0,25
51.1.3.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённом участке		0,45

51.1.4.	Поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		0,25
51.1.5.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,55
Максимально возможный размер			3
51.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
51.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
51.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния закрепленного участка		25
51.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
51.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
51.3.1.	Напряженность работы		50
51.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
51.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
51.4. Оценка качества выполняемых работ			
51.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
51.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
51.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
51.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
51.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

**Приложение №2 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма оценочной ведомости на установление персонального
повышающего коэффициента**

Оценочная ведомость

дата

На установление с _____ по _____ персонального повышающего коэффициента к окладу следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке (далее – ППК) согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Размер ППК	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
Итого размер ППК					
2					
Итого размер ППК					

Директор

И.В. Саяпина

**Приложение №3 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма оценочной ведомости на установление выплаты
стимулирующего характера в виде премирования по итогам работы**

Оценочная ведомость

дата _____

На установление выплат стимулирующего характера в виде премирования по итогам работы за _____ (указать период) следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год) согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Оценка итогов работы за период (в баллах)	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
	Итого количество баллов				
2					
	Итого количество баллов				

Директор

И.В. Саяпина

**Приложение №4 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма оценочной ведомости на установление выплаты
стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты
работы**

Оценочная ведомость

дата

На установление с _____ по _____ выплату за интенсивность и высокие результаты работы следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка интенсивности и высоких результатов работы согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Оценка интенсивности и высоких результатов работы (в баллах)	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
	Итого количество баллов				
2					
	Итого количество баллов				

Директор

И.В. Саяпина

**Приложение №5 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма оценочной ведомости на установление выплаты
стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Оценочная ведомость

дата

Прошу установить с _____ по _____ выплату за качество выполняемых работ
следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка качества выполняемых работ согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Оценка качества выполняемых работ (в баллах)	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
	Итого количество баллов				
2					
	Итого количество баллов				

Директор

И.В. Саяпина

**Приложение №6 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма служебной записки (оценочной ведомости) на установление
персонального повышающего коэффициента**

Директору ГОУ ТО «Новомосковский центр»
Саяпиной И.В.

(должность, Ф.И.О.)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА (оценочная ведомость)

дата

Прошу установить с _____ по _____ следующий персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке (далее – ППК) согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Размер ППК	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
Итого размер ППК					
2					
Итого размер ППК					

Должность

Подпись

Ф.И.О.

**Приложение №7 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма служебной записки (оценочной ведомости) на установление
выплаты стимулирующего характера в виде премирования по итогам
работы**

Директору ГОУ ТО «Новомосковский центр»
Саяпиной И.В.

(должность, Ф.И.О.)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА (оценочная ведомость)

дата

Прошу установить выплату стимулирующего характера в виде премирования по итогам работы за _____ (указать период) следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год) согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Оценка итогов работы за период (в баллах)	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
	Итого количество баллов				
2					
	Итого количество баллов				

Должность

Подпись

Ф.И.О.

**Приложение №8 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма служебной записки (оценочной ведомости) на установление
выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие
результаты работы**

Директору ГОУ ТО «Новомосковский центр»
Саяпиной И.В.

(должность, Ф.И.О.)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА (оценочная ведомость)

дата

Прошу установить с _____ по _____ выплату за интенсивность и высокие результаты работы следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка интенсивности и высоких результатов работы согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Оценка интенсивности и высоких результатов работы (в баллах)	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
	Итого количество баллов				
2					
	Итого количество баллов				

Должность

Подпись

Ф.И.О.

**Приложение №9 к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной
помощи работникам Учреждения**

**Форма служебной записки (оценочной ведомости) на установление
выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Директору ГОУ ТО «Новомосковский центр»
Саяпиной И.В.

(должность, Ф.И.О.)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА (оценочная ведомость)

дата _____

Прошу установить с _____ по _____ выплату за качество выполняемых работ
следующим работникам:

№ п/п	ФИО	Должность	Оценка качества выполняемых работ согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)		
			Оценка качества выполняемых работ (в баллах)	Критерии оценки деятельности работника	№ п/п согласно Приложению № 1
1					
	Итого количество баллов				
2					
	Итого количество баллов				

Должность _____

Подпись _____

Ф.И.О. _____

ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШНУРОВАНО И СРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ

И.В. Сапидина

ДИРЕКТОР ГОУ ТО «НОВОМОСКОВСКИЙ ЦЕНТР»

И.В. САПИДИНА



**Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

**РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников**

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от «01» апреля 2022 г. № 4

УТВЕРЖДЕН

директором

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 3 к приказу

от «01» апреля 2022 г. № 35-д


Изменения и дополнения

**в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной помощи работникам
государственного общеобразовательного учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



И.В. Сяпина

От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



Т.А. Орлова

Новомосковск

2022 г.

Внести в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение) следующие изменения и дополнения:

1. Абзацы 7, 8, 9 пункта 1.1 раздела Положения исключить, соответственно изменив нумерацию абзацев.

2. Подпункт 2.2.12 пункта 2.2 раздела 2 Положения дополнить абзацем 12 следующего содержания:

«- за осуществление наставничества;»,
соответственно изменив нумерацию абзацев.

3. Пункт 2.2 раздела 2 Положения дополнить подпунктом 2.2.22 следующего содержания:

«2.2.22. Доплата за осуществление наставничества устанавливается в размере 1500.00 руб.».

4. Абзацы 2 и 3 подпункта 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«- заместителям руководителя – оценочные ведомости (по форме приложения № 3,4,5 к настоящему Положению);

- руководителю структурного подразделения Методический центр, начальнику отдела кадров, заведующему производством – оценочные ведомости (по форме приложения № 2,3,4,5 к настоящему Положению);».

5. Абзацы 2 и 3 подпункта 3.1.10 пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«- руководителю структурного подразделения Методический центр, заведующему производством - по представлению руководителя Учреждения;

- остальным работникам – по представлению заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения Методический центр, начальника отдела кадров, заведующего производством, старшего воспитателя.».

6. Подпункт 3.4.2 пункта 3.4 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.4.2. Размер премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя Учреждения, с учетом оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента». Перечень критериев оценки деятельности для установления премиальной выплаты по итогам работы заместителям руководителя устанавливается приложением 1 настоящего Положения.».

7. Приложение № 1 к Положению дополнить пунктом 5.1 следующего содержания:

**«5.1. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Руководитель структурного подразделения Методический центр»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
5.1.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
5.1.1.1.	Аналитический подход к планированию работы		0,3
5.1.1.2.	Своевременное предоставление аналитических и планируемых материалов		0,3
5.1.1.3.	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик		0,3
5.1.1.4.	Нормативно-правовое, информационное, дидактическое, наглядное обеспечение работы Учреждения		0,3
5.1.1.5.	Проведение практико-ориентированных семинаров, мастер-классов для педагогических работников общеобразовательных организаций		0,4
5.1.1.6.	Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,3
5.1.1.7.	Передача профессионального опыта молодым специалистам (профессиональное наставничество)		0,2
5.1.1.8.	Разработка электронно-образовательных ресурсов и их использование в методическом процессе		0,3
5.1.1.9.	Наличие социального партнерства в образовательных учреждениях		0,3
5.1.1.10.	Организация работы с обращениями граждан		0,3
Максимально возможный размер			3
5.1.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
5.1.2.1.	Эффективность управленческой деятельности		20
5.1.2.2.	Результативность сопровождения педагогов при разработке рабочих образовательных программ, материалов УМК		20
5.1.2.3.	Подготовка педагогов к выступлениям и публикациям		10
5.1.2.4.	Эффективность мер по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников		10
5.1.2.5.	Обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования		20
5.1.2.6.	Организация консультативной помощи		20

	родителям (законным представителям) в вопросах обучения детей с интеллектуальными нарушениями		
Максимально возможное количество баллов			100
5.1.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
5.1.3.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе		20
5.1.3.2.	Напряженность работы		10
5.1.3.3.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности		20
5.1.3.4.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		10
5.1.3.5.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета Учреждения		20
5.1.3.6.	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10
5.1.3.7.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
Максимально возможное количество баллов			100
5.1.4. Оценка качества выполняемых работ			
5.1.4.1.	Качественное выполнение должностных инструкций		20
5.1.4.2.	Качественное выполнение срочных поручений		20
5.1.4.3.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
5.1.4.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20
5.1.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
5.1.4.6.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий и ресурсов		10
5.1.4.7.	Качество оказываемой консультативной помощи родителям (законным представителям) в вопросах обучения, воспитания, развития детей с интеллектуальными нарушениями		10
Максимально возможное количество баллов			100

».

Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»

РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от «25» 07 2022 г. № 5

УТВЕРЖДЕН

директором

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 3 к приказу

от «01» августа 2022 г. № 65/1-д

Изменение

**в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной помощи работникам
государственного общеобразовательного учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



И.В. Саяпина

От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



Т.А. Орлова

Новомосковск

2022 г.

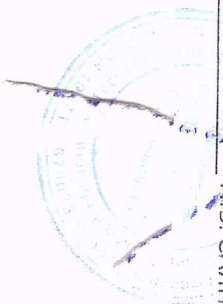
Внести в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение) следующее изменение:

1. Наименование пункта 37 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

«37. Критерии оценки деятельности работников по должностям «Врач педиатр», «Врач психиатр», «Врач специалист»».

ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШИВУРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ

И. В. Саплина ЛИСТОВ
ДИРЕКТОР ГОУ ТО «НОВОМОСКОВСКИЙ ЦЕНТР»
И. В. САПЛИНА



**Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

**РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников**

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от « 26 » сентября 2022 г. № 1

УТВЕРЖДЕН

директором

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 2 к приказу

от « 29 » сентября 2022 г. № 98-д

Изменения

**в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной помощи работникам
государственного общеобразовательного учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

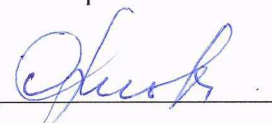


И.В. Саяпина

От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»


Т.А. Орлова

Новомосковск

2022 г.

Внести в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение) следующие изменения:

1. Пункт 40 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

**«40. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Буфетчик»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
40.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
40.1.1	Соблюдение санитарных норм и правил по содержанию и обслуживанию буфета, графика выдачи пищи		0,7
40.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		0,6
40.1.3.	Строгое соблюдение технологии при раздаче обучающимся пищи		0,55
40.1.4.	Строгое соблюдение сроков реализации пищевых продуктов		0,5
40.1.5.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,65
Максимально возможный размер			3
40.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
40.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
40.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния обслуживаемого оборудования и инвентаря		25
40.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, заведующего производством		50
Максимально возможное количество баллов			100
40.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
40.3.1.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		50
40.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
40.3.3.	Напряженность работы		20
Максимально возможное количество баллов			100
40.4. Оценка качества выполняемых работ			
40.4.1.	Качественное выполнение должностных		50

	обязанностей		
40.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
40.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
40.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
40.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

».

2. Пункт 42 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

**«42. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Гардеробщик»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
42.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
42.1.1.	Поддержание санитарного состояния рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, поддержание порядка на рабочем месте		1,2
42.1.2.	Ответственное отношение к обеспечению сохранности верхней одежды участников образовательного процесса, посетителей		1
42.1.3.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,5
42.1.4.	Оказание необходимой помощи при одевании и раздевании		0,3
Максимально возможный размер			3
42.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
42.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
42.2.2.	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		25
42.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50

Максимально возможное количество баллов			100
42.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
42.3.1.	Напряженность работы		50
42.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
42.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
42.4. Оценка качества выполняемых работ			
42.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
42.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
42.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
42.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
42.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

».

3. Пункт 43 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

**«43. Критерии оценки деятельности работников по профессии
«Дворник»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
43.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
43.1.1.	Поддержание санитарного состояния закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН		1,5
43.1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, поддержка инвентаря для работы в рабочем состоянии		1
43.1.3.	Транспортировка мусора в контейнеры, находящиеся за территорией Учреждения		0,1
43.1.4.	Высокая степень ответственности при выполнении поставленных задач		0,4

Максимально возможный размер			3
43.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
43.2.1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		25
43.2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния территории		25
43.2.3.	Своевременность, качество и полнота выполнения поручений директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством		50
Максимально возможное количество баллов			100
43.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
43.3.1.	Напряженность работы		50
43.3.2.	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности		30
43.3.3.	Участие в мероприятиях, проводимых в целях укрепления материально-технической базы Учреждения		20
Максимально возможное количество баллов			100
43.4. Оценка качества выполняемых работ			
43.4.1.	Качественное выполнение должностных обязанностей		50
43.4.2.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
43.4.3.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, непосредственного руководителя		10
43.4.4.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		10
43.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100

».

ПРОУМЕРОВАНО, ПРОШНУРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЮ

5 (период)

ЛИСТОВ

ДИРЕКТОР ГОУ «НОВОМОСКОВСКИЙ ЦЕНТР»



И.В. САВЛИНА



Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»

РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от «12» декабря 2022 г. № 3

УТВЕРЖДЕН

директором

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 2 к приказу

от «12» декабря 2022 г. № 128-д

Изменения

**в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной помощи работникам
государственного общеобразовательного учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



И.В. Саяпина

От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



Т.А. Орлова

Новомосковск

2022 г.

Внести в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение) следующие изменения:

1. Пункт 6 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

**«6. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Начальник отдела кадров»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
6.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
6.1.1.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы		0,4
6.1.2.	Эффективное взаимодействие с ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области»		0,4
6.1.3.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации работниками Учреждения и другими организациями		0,4
6.1.4.	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, положений, инструкций и др.		0,5
6.1.5.	Эффективная организация работы с государственными службами: своевременность оформления необходимых документов; грамотность оформления документов		0,4
6.1.6.	Работа в комиссиях, созданных в Учреждении		0,5
6.1.7.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		0,4
Максимально возможный размер			3
6.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
6.2.1.	Составление и сдача в СФР Перечня льготных профессий Работа с военкоматом и администрацией МО г. Новомосковска по военнообязанным сотрудникам (отчеты, информация, сведения)		25
6.2.2.	Качественное оформление и ведение личных дел работников Учреждения. Отсутствие замечаний		25
6.2.3.	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию и социальному		25

	страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам Учреждения		
6.2.4.	Отсутствие ошибок в кадровых документах		25
Максимально возможное количество баллов			100
6.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
6.3.1.	Участие в мониторингах		10
6.3.2.	Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: -владение навыками пользования электронной почтой, Интернет, 1С кадры и др.		10
6.3.3.	Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками		10
6.3.4.	Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины		10
6.3.5.	Создание новых и поддержка действующих информационных банков		10
6.3.6.	Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины		10
6.3.7.	Активное участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий		10
6.3.8.	Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы		10
6.3.9.	Напряженность работы		10
6.3.10.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
Максимально возможное количество баллов			100
6.4. Оценка качества выполняемых работ			
6.4.1.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		20
6.4.2.	Качественное выполнение должностных инструкций		20
6.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		20
6.4.4.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20

6.4.5.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		20
Максимально возможное количество баллов			100

».

2. Пункт 11 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

**«11. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Методист»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
11.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
11.1.1.	Нормативно-правовое, информационное, дидактическое, наглядное обеспечение методической работы Учреждения		0,2
11.1.2.	Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)		0,2
11.1.3.	Участие в разработке основной образовательной программы Учреждения; образовательных и социально-педагогических проектов		0,2
11.1.4.	Обеспечение пополнения и обновления методического фонда		0,1
11.1.5.	Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах		0,1
11.1.6.	Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК		0,2
11.1.7.	Организация различных видов мониторинга		0,2
11.1.8.	Систематическое обновление информации на сайте Учреждения		0,2
11.1.9.	Разработка методических материалов и инновационных образовательных продуктов		0,2
11.1.10.	Организация выставки методических материалов и образовательной печатной продукции		0,2
11.1.11.	Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет)		0,1
11.1.12.	Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,2
11.1.13.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, работа в оргкомитетах, жюри конкурсов, руководство методическими		0,2

	объединениями		
11.1.14.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,2
11.1.15.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,1
11.1.16.	Разработка электронно-образовательных ресурсов и их использование в методическом процессе		0,2
11.1.17.	Использование проектных методов в работе		0,1
11.1.18.	Передача профессионального опыта молодым специалистам (профессиональное наставничество)		0,1
Максимально возможный размер			3
11.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
11.2.1.	Результативность сопровождения педагогов при разработке рабочих образовательных программ, материалов УМК		10
11.2.2.	Подготовка педагогов к выступлениям и публикациям		15
11.2.3.	Актуальность и результативность аналитической деятельности		10
11.2.4.	Наличие обучающихся, педагогических работников-призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		5
11.2.5.	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников Учреждения по итогам аттестации		10
11.2.6.	Качество анализа состояния учебно-методической работы и разработки предложений по повышению ее эффективности		10
11.2.7.	Эффективность мер по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников		10
11.2.8.	Координация работы методических объединений педагогических работников; оказание им консультативной и практической помощи по соответствующим направлениям деятельности		10
11.2.9.	Участие в работе по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников Учреждения по соответствующим направлениям их деятельности		10
11.2.10.	Обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования		10
Максимально возможное количество баллов			100
11.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			

11.3.1.	Качество проведения методической учебы по вопросам обеспечения образовательного процесса		10
11.3.2.	Участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий		5
11.3.3.	Участие в диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов Учреждения		5
11.3.4.	Оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения; в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности Учреждения		5
11.3.5.	Организация разработки, рецензирования и подготовки к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.		5
11.3.6.	Анализ и обобщение результатов инновационной и экспериментальной работы Учреждения		5
11.3.7.	Разработка необходимой документации по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д.		10
11.3.8.	Использование дистанционных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности		10
11.3.9.	Обобщение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
11.3.10.	Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		5
11.3.11.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий		5
11.3.12.	Организация и проведение мероприятий на базе Учреждения		15
11.3.13.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		5
11.3.14.	Участие в подготовке к новому учебному году		5
Максимально возможное количество баллов			100
11.4. Оценка качества выполняемых работ			
11.4.1.	Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		5

11.4.2.	Качество разработки проектов и образовательных программ		5
11.4.3.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса		10
11.4.4.	Качественное выполнение срочных поручений		10
11.4.5.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
11.4.6.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами Учреждения		10
11.4.7.	Тесное взаимодействие с воспитателями, социальными педагогами, медицинскими работниками		10
11.4.8.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, нарушения трудовой дисциплины		7,5
11.4.9.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		7,5
11.4.10.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		10
11.4.11.	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий и ресурсов		5
11.4.12.	Ответственность и новаторство в выполнении сложных и нестандартных заданий		5
11.4.13.	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся в течение образовательного процесса, выполнение санитарных норм, правила по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности		5
Максимально возможное количество баллов			100

».

3. Пункт 20 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

«20. Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель-логопед», «учитель-дефектолог»

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
20.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
20.1.1.	Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика успешности)		0,1

	коррекционной работы, диагностика)		
20.1.2.	Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
20.1.3.	Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе. Коррекционная работа		0,2
20.1.4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
20.1.5.	Эффективность организации и проведения индивидуальной развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися		0,1
20.1.6.	Участие учителя-логопеда, учителя-дефектолога в реализации программ развития Учреждения по конкретному направлению		0,1
20.1.7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями		0,2
20.1.8.	Участие в методической и инновационной деятельности Учреждения		0,2
20.1.9.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
20.1.10.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,2
20.1.11.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
20.1.12.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
20.1.13.	Участие в обновлении школьного сайта		0,1
20.1.14.	Использование проектных методов в работе		0,2
20.1.15.	Социальное партнерство с другими учреждениями		0,2
20.1.16.	Консультации обучающихся, не зачисленных в логопедические группы		0,2
20.1.17.	Консультации педагогов, родителей по проблемам развития обучающихся (за рамками тарификации)		0,15
20.1.18.	Участие в школьном ПМПК		0,05
Максимально возможный размер			3
20.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
20.2.1.	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности		10

20.2.2.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедической, дефектологической помощи		20
20.2.3.	Положительная динамика личностных и социальных результатов обучающихся, воспитанников при переходе на следующий этап обучения		20
20.2.4.	Разработка письменных рекомендаций учителям, реализующим адаптированную общеобразовательную программу		15
20.2.5.	Уровень достижения обучающихся во внеурочной деятельности		15
20.2.6.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе		15
20.2.7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, рекреаций и т.п.)		5
Максимально возможное количество баллов			100
20.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
20.3.1.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
20.3.2.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		10
20.3.3.	Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
20.3.4.	Использование ресурсов сети Интернет, ИКТ, кураторство сайта ОО, систем ЭЖ, баз данных, работа в РИС УСО ТО		5
20.3.5.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		10
20.3.6.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
20.3.7.	Участие в организации и проведении на базе Учреждения мероприятий		10
20.3.8.	Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий с обучающимися		5

20.3.9.	Напряжённость работы (обеспечение методического уровня организации образовательного процесса)		20
20.3.10.	Степень активности инновационной деятельности педагога. Использование инновационных технологий		5
20.3.11.	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (консультации, мастер-классы, открытые уроки, публикации и т.д.)		5
20.3.12.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10
Максимально возможное количество баллов			100
20.4. Оценка качества выполняемых работ			
20.4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ		5
20.4.2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)		10
20.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		10
20.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10
20.4.5.	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		10
20.4.6.	Организация рабочего места		5
20.4.7.	Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		10
20.4.8.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
20.4.9.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
20.4.10.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги		10
20.4.11.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		5
20.4.12.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями		5
20.4.13.	Тесное взаимодействие с воспитателями, социальными педагогами, медицинскими работниками		10

Максимально возможное количество баллов	100
--	------------

».

4. Пункт 21 приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

**«21. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Учитель надомного обучения»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент (баллы)
21.1. Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента			
21.1.1.	Наличие положительной динамики коррекционно-развивающей работы с обучающимися		0,3
21.1.2.	Организация и участие обучающихся в социально-значимых проектах, акциях, конкурсах различного уровня		0,3
21.1.3.	Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе		0,3
21.1.4.	Участие в методической и инновационной деятельности Учреждения		0,2
21.1.5.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,3
21.1.6.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения		0,2
21.1.7.	Наличие и использование в работе инновационных методик		0,3
21.1.8.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
21.1.9.	Своевременное предоставление информации для размещения на сайте Учреждения		0,2
21.1.10.	Использование проектных методов в работе		0,2
21.1.11.	Социальное партнерство с другими учреждениями		0,3
21.1.12.	Работа в школьном ПМПК		0,2
Максимально возможный размер			3
21.2. Оценка деятельности по итогам работы (за квартал, год)			
21.2.1.	Качественные разработки адаптированных общеобразовательных программ		35
21.2.2.	Тесное взаимодействие с педагогами, социальными педагогами, медицинскими работниками учреждения		5
21.2.3.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе		20

21.2.4.	Работа в особых условиях на дому у обучающегося (вне здания школы) без постоянной помощи специалистов: психолога, логопеда, социального педагога		30
21.2.5.	Дополнительная психолого-педагогическая работа с обучающимися детьми-инвалидами, имеющими низкий уровень мотивации к учению		10
Максимально возможное количество баллов			100
21.3. Оценка интенсивности и высоких результатов работы			
21.3.1.	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
21.3.2.	Напряжённость работы (обеспечение методического уровня организации образовательного процесса)		20
21.3.3.	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		10
21.3.4.	Использование ресурсов сети Интернет, ИКТ, кураторство сайта ОО, систем ЭЖ, баз данных, работа в РИС УСО ТО		10
21.3.5.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10
21.3.6.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		5
21.3.7.	Участие в организации и проведении на базе Учреждения мероприятий		10
21.3.8.	Участие в подготовке к новому учебному году		15
21.3.9.	Участие в благоустройстве и озеленении территории		10
Максимально возможное количество баллов			100
21.4. Оценка качества выполняемых работ			
21.4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ		5
21.4.2.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)		5
21.4.3.	Качественное выполнение срочных поручений		20
21.4.4.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
21.4.5.	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями), в решения которых вовлечены администрация или вышестоящие		10

	инстанции		
21.4.6.	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		5
21.4.7.	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
21.4.8.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством предоставляемой услуги		10
21.4.9.	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		5
21.4.10.	Качественное выполнение должностных обязанностей		10
21.4.11.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями		5
Максимально возможное количество баллов			100

».

ПРОИЗВЕДЕНО, ПРОШИВУВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ

13 (тринадцать)

ЛИСТОВ

ДИРЕКТОР ГОУ ТО «НОВОМОСКОВСКИЙ ЦЕНТР»

И.В. САПИНА



**Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

**РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников**

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Протокол

от «20» февраля 2023 г. № 4

У Т В Е Р Ж Д Е Н

д и р е к т о р о м

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Приложение № 2 к приказу

от «20» февраля 2023 г. № 20-д

Изменения и дополнения

**в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего
характера, об оказании материальной помощи работникам
государственного общеобразовательного учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»**

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»


И.В. Саяпина

От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»


Т.А. Орлова

Новомосковск

2023 г.

Внести в положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Положение) следующие изменения и дополнения:

1. Подпункты 2.2.6 и 2.2.7 пункта 2.2 раздела 2 Положения изложить в следующей редакции:

«2.2.6. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ 100 % должностного оклада (оклада), ставки по основной работе;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (кроме заместителей директора), в случае болезни 90 % должностного оклада (оклада), ставки по основной работе;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (кроме заместителей директора), в случае отпуска или командировки 50 % должностного оклада (оклада), ставки по основной работе.

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников по должности заместитель директора, в случае болезни, отпуска или командировки - разницу в должностных окладах.

2.2.7. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть возложено на одного работника или пропорционально распределено между несколькими работниками. В этом случае доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника также пропорционально распределяется между ними.»

2. Абзац 10 подпункта 2.2.12 пункта 2.2 раздела 2 Положения исключить, соответственно изменив нумерацию абзацев.

3. Подпункт 2.2.21 пункта 2.2 раздела 2 Положения исключить.

4. Подпункт 2.2.22 пункта 2.2. раздела 2 Положения считать подпунктом 2.2.21.

5. Абзац 3 подпункта 3.1.10 пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«Решение комиссии отражается в протоколе, который подписывает председатель комиссии, секретарь комиссии и председатель Совета Учреждения.»

6. Подпункты 3.1.11-3.1.13 пункта 3.1 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.1.11. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены приказом директора по Учреждению:

а) выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке устанавливаются на периоды: с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря, за исключением:

- вновь принятым работникам - с момента приема на работу до окончания периода (31 августа или 31 декабря соответственно);

- работникам, вышедшим с отпуска по уходу за ребенком - с момента окончания отпуска по уходу за ребенком до окончания периода (31 августа или 31 декабря соответственно);

- при переводе на другую работу – с даты перевода до окончания периода (31 августа или 31 декабря соответственно).

б) остальные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на следующий срок:

- премиальные выплаты по итогам работы – за год (за исключением заместителей директора);
- премиальные выплаты по итогам работы для заместителей директора – на период установления указанной выплаты Учредителем директору Учреждения;
- выплаты за качество выполняемых работ – на один месяц;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – на один месяц;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации – на срок, установленный нормативным правовым актом Правительства Тульской области;
- выплаты за особый режим работы, предусматривающий временную изоляцию – на период действия режима временной изоляции Учреждения (отдельных групп, классов).

3.1.12. Выплаты стимулирующего характера (выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы) осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и не имеют обязательного характера.

3.1.13. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке могут быть сняты или уменьшены решением директора Учреждения (приказом по Учреждению), с учетом решения комиссии по следующим основаниям:

- уменьшение значений по критериям оценки деятельности работника при установлении персонального повышающего коэффициента;
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств.».

7. Пункт 3.1 раздела 3 Положения дополнить подпунктом 3.1.14 следующего содержания:

«3.1.14. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке могут быть назначены или увеличены решением директора Учреждения (приказом по Учреждению), с учетом решения комиссии по следующим основаниям:

- увеличение значений по критериям оценки деятельности работника при установлении персонального повышающего коэффициента.».

8. Абзац 3 подпункта 3.2.1 пункта 3.2 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«- премиальные выплаты по итогам работы;».

9. Абзац 1 подпункта 3.2.7 пункта 3.2 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.2.7. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом следующих критериев:».

10. Подпункты 3.2.10, 3.2.11 пункта 3.2 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.2.10. Премииальные выплаты по итогам работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ работникам устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке работника, за установленный период директором Учреждения (приказом по Учреждению).

3.2.11. Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Один балл равен одному проценту должностного оклада (оклада), ставки.».

11. Абзац 2 подпункта 3.3.7 пункта 3.3 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«- премиальные выплаты по итогам работы;».

12. Абзац 1 подпункта 3.3.8 пункта 3.3 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.3.8. Премииальные выплаты по итогам работы медицинским работникам выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом следующих критериев:».

13. Подпункты 3.3.11, 3.3.12 пункта 3.3 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.3.11. Премииальные выплаты по итогам работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке работника, за установленный период директором Учреждения (приказом по Учреждению).

3.3.12. Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Один балл равен одному проценту должностного оклада (оклада), ставки.».

14. Подпункт 3.4.3 пункта 3.4 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.4.3. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы, на основе достижения показателей эффективности деятельности Учреждения, должен быть не выше размера премирования директора Учреждения».

15. Пункт 4.1 раздела 4 Положения изложить в следующей редакции:

«4.1. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь в случае длительной болезни (непрерывного периода временной нетрудоспособности в течение 3-х месяцев и выше) на основании письменного заявления работника в размере минимальной заработной платы в Тульской области.».

16. По тексту приложения № 1 к Положению наименование критерия оценки деятельности изложить в следующей редакции:

«Оценка деятельности по итогам работы».

17. По тексту приложения № 1 к Положению критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы для должностей «Заместитель директора по учебно-воспитательной работе», «Заместитель директора по воспитательной работе», «Заместитель директора по социально-педагогической работе», «Заместитель директора по работе структурного подразделения» изложить в следующей редакции:

**«1. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по учебно-воспитательной работе»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
1.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
1.2.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе		10	10	10
1.2.2.	Напряженность работы		10	10	10
1.2.3.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности		10	10	10
1.2.4.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		20	20	20
1.2.5.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета Учреждения		10	10	10
1.2.6.	Удельный вес обучающихся, принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе Учреждения)		10	10	10
1.2.7.	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в региональной информационной		10	10	10

	системе управления сферой образования Тульской области				
1.2.8.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10	10	10
1.2.9.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10	10	10
Максимально возможное количество баллов					100

**2. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по воспитательной работе»**

2.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
2.2.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно- исследовательской работе		10	10	10
2.2.2.	Напряженность работы		10	10	10
2.2.3.	Использование современных инновационных технологий в практической деятельности		10	10	10
2.2.4.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		20	20	20
2.2.5.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета		10	10	10

	Учреждения				
2.2.6.	Удельный вес обучающихся, принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе Учреждения)		10	10	10
2.2.7.	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10	10	10
2.2.8.	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10	10	10
2.2.9.	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		10	10	10
Максимально возможное количество баллов					100

**3. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по социально-педагогической работе»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
3.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
3.2.1.	Напряженность работы		20	20	20
3.2.2.	Организация контроля за работой службы медиации		10	10	10
3.2.3.	Работа социальной гостиницы		10	10	10
3.2.4.	Работа с детьми группы риска (особые условия)		20	20	20
3.2.5.	Расширение объема выполняемой работы		20	20	20

	в связи с решением проблемы безнадзорности, беспризорности, бродяжничества среди воспитанников				
3.2.6.	Уровень документооборота, превышающий установленные нормы		20	20	20
Максимально возможное количество баллов					100

**5. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Заместитель директора по работе структурного подразделения»**

№ п/п	Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)
5.2. Оценка интенсивности и высоких результатов работы					
5.2.1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.		10	10	10
5.2.2.	Напряженность работы		20	20	20
5.2.3.	Использование современных инновационных технологий в практической деятельности		10	10	10
5.2.4.	Организация системного мониторинга по направлениям работы		10	10	10
5.2.5.	Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, положений, рекомендаций, и т.д.)		10	10	10
5.2.6.	Использование ресурсов сети Интернет. Работа в		10	10	10

	региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области				
5.2.7.	Организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на повышение авторитета Учреждения		10	10	10
5.2.8	Использование дистанционных технологий для организации педагогической, воспитательной и внеурочной деятельности		10	10	10
5.2.9	Удельный вес обучающихся принимающих участие во внеурочных и внешкольных мероприятиях, охват дополнительным образованием (на базе учреждения)		10	10	10
Максимально возможное количество баллов					100

».

18. По тексту приложений № 3, 7 к Положению наименование критерия оценки деятельности изложить в следующей редакции:

«Оценка деятельности по итогам работы согласно Приложению № 1 к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи работникам Учреждения (далее – Приложение № 1)».

ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШНУРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЮ

919261

ЛИСТОВ

ДИРЕКТОР ГОУ ТО «НОВОМОСКОВСКИЙ ЦЕНТР»

И.В. Саплина

И.В. САПЛИНА

