

Принято на общем собрании работников  
ГОУ ТО «ТОЦО»

Протокол 23.08.2021 № 1

Утверждено приказом директора ГОУ  
ТО «ТОЦО»

25.08.2021 № 01-20/121



**Положение об установлении выплат стимулирующего характера  
работникам государственного общеобразовательного учреждения  
Тульской области «Тульский областной центр образования»**

**(новая редакция)**

Согласовано  
протокол профкома ГОУ ТО «ТОЦО»  
от 18.08.2021 № 1

г. Тула, 2021

1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (далее – Положение), разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 31.05.2018 № 28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263), распространяется на всех работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (далее – образовательная организация) и применяется при установлении выплат стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента.

2. Положение, являющееся приложением к коллективному договору образовательной организации, принимается в целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263, на общем собрании работников образовательной организации (после обсуждения на собраниях работников отделений (структурных подразделений)) по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации и утверждается приказом директора образовательной организации.

3. Изменения и дополнения в Положение в течение срока его действия вносятся по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации без созыва общего собрания работников образовательной организации.

4. Размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера в отношении директора образовательной организации определяется учредителем образовательной организации – министерством образования Тульской области.

5. Установление выплат стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента работникам образовательной организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

7. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера, регулируемые настоящим Положением:

премиальные выплаты по итогам работы;

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

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

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.

8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственных руководителей и директора образовательной организации);
- достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы;
- своевременности и полноты подготовки отчетности.

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

10. Выплаты за качество выполняемой работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации.

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работникам за:

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

12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором образовательной организации с учетом решения комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее – комиссия) в следующем порядке:

- заместителям директора образовательной организации - по представлению директора образовательной организации на основании заполненных им оценочных листов, составляемых в соответствии с приложениями №№ 1,3,4 к

настоящему Положению;

- начальникам отделов и иным работникам, непосредственно подчиненным директору образовательной организации – по представлению директора образовательной организации на основании заполненных им оценочных листов, составляемых в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

- работникам, непосредственно подчиненным заместителям директора – по представлению заместителей директора образовательной организации на основании заполненных ими оценочных листов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

- работникам, непосредственно подчиненным начальникам отделов, служащим – по представлению начальников отделов, служащих образовательной организации на основании заполненных ими оценочных листов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

13. Деятельность комиссии регламентируется локальным нормативным актом.

14. Комиссия на основе представленных оценочных листов проводит оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными настоящим Положением критериями и показателями эффективности деятельности работников.

15. Заседание комиссии проходит по мере необходимости и при наличии бюджетных средств, необходимых для осуществления выплат, не позднее 15 числа текущего месяца.

16. Установление работникам выплат стимулирующего характера осуществляется к должностному окладу (ставке) на основе критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

17. Перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливается по квалификационным группам должностей (должностям) (приложения №№ 1, 3, 4 к настоящему Положению).

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах, которые рассчитываются в зависимости от количества набранных работником баллов. Каждому критерию эффективности деятельности присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

19. Размер выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, указанных в пункте 21 настоящего Положения, определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям эффективности деятельности работников образовательной организации в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям; результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников образовательной организации;

- определение «стоимости» одного балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками образовательной

организации;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем «умножения» стоимости одного балла на общее количество баллов, набранных работником.

20. Премияльные выплаты заместителям директора образовательной организации устанавливаются по решению директора образовательной организации с учетом мнения комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера на основе достижения показателей эффективности деятельности государственных учреждений, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 N 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» (далее – Постановление № 777) (приложение № 3) с учетом выполнения дополнительных показателей к Постановлению № 777 (приложение № 4).

21. Оценка эффективности деятельности заместителей директора образовательной организации осуществляется в баллах. Каждый заместитель директора образовательной организации участвует в оценке по итогам каждого квартала и года. Количество баллов, применяемых для установления премияльных выплат заместителям директора образовательной организации, определяется в соответствии с рекомендациями Постановления № 777.

Максимальное количество баллов для установления премияльных выплат заместителям директора образовательной организации – 100 баллов.

При установлении премияльных выплат 1 балл соответствует 0,7% должностного оклада заместителя директора образовательной организации.

Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение дополнительных показателей, по итогам квартальной оценки (за I, II, III и IV квартал) – 30. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора образовательной организации.

По итогам календарного года для заместителей директора образовательной организации проводится годовая оценка выполнения дополнительных показателей.

При установлении премияльных выплат заместителям директора результаты оценки дополнительных показателей годовой оценки суммируются с результатами квартальной оценки дополнительных показателей, начиная с результатов годовой оценки за 2020 год. Расчет результатов годовой оценки дополнительных показателей за 2020 год осуществляется в срок до 01.09.2021.

Максимальное количество баллов, предусмотренных по итогам годовой оценки за 2020 год, – 20. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора образовательной организации.

Максимальное количество баллов, предусмотренных по итогам годовой оценки, начиная с оценки за 2021 год, – 30. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора образовательной организации.

В 2021 году максимальный размер премиальных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора образовательной организации составит 120% от их должностного оклада ежемесячно.

Начиная с 2022 года, максимальный размер премиальных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора образовательной организации составит 130 % от их должностного оклада ежемесячно.

22. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора образовательной организации также могут осуществляться по пунктам 9 – 11 настоящего Положения. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 10-11 настоящего Положения, составляет не более 5-ти должностных окладов заместителей директора образовательной организации в год.

23. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются заместителям директора образовательной организации на основании приказа ежемесячно в течение последующего периода (календарного квартала либо трех месяцев) по итогам оценки предыдущего периода (календарного квартала либо трех месяцев) эффективности деятельности образовательной организации.

24. Максимальный размер премиальных выплат заместителям директора устанавливается не выше размера премирования директора образовательной организации.

25. В течение календарного года выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или их размер может быть уменьшен при:

- нарушении законодательства Российской Федерации и Тульской области, Устава образовательной организации;
- нецелевом использовании имущества, закрепленного на праве оперативного управления;
- нецелевом и неэффективном использовании бюджетных средств;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- несвоевременном прохождении процедур лицензирования, государственной аккредитации образовательной организации из-за невыполнения мероприятий, находящихся в компетенции образовательной организации;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации);
- нарушении прав и законных интересов участников образовательного процесса;
- невыполнении или несвоевременном исполнении поручений, приказов и иных локальных правовых актов образовательной организации;
- наличии фактов совершения преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии;
- наличии недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг и невыполнении плана по их устранению.

26. Снижение или отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора образовательной организации на основании решения комиссии.

27. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке (далее - персональный повышающий коэффициент) может быть установлен в отношении конкретного работника приказом директора образовательной организации.

Персональный повышающий коэффициент не применяется для стимулирования работы заместителей директора образовательной организации.

28. Срок, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент, определяется приказом директора образовательной организации.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательный характер.

29. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на размер персонального повышающего коэффициента.

30. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Конкретный размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом критериев эффективности деятельности работника в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

31. За ненадлежащее выполнение либо невыполнение работы, за которую работнику настоящим Положением установлена выплата по персональному повышающему коэффициенту, приказом директора образовательной организации указанная выплата может быть приостановлена (до момента начала выполнения работы в надлежащем объеме и требуемого содержания).

**Критерии оценки деятельности  
работников для определения размера выплат стимулирующего характера**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ**

(учитель, воспитатель)

<b>Критерии эффективности деятельности работника</b>	<b>Характеристика показателей критериев</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы</b>		
за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	отсутствие замечаний со стороны директора, курирующего заместителя директора, заведующего отделения (начальника отдела)	до 15
за достижение плановых показателей работы (выполнение рабочих программ, планов воспитательной работы) (по итогам учебного года)	выполнение мероприятий в объеме не менее 95% от запланированных	5
	менее 95% от запланированных	0
за своевременную и полную подготовку отчетности (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	при наличии отчетности требуемого качества за определенный период	5
Максимально возможное количество баллов		<b>25</b>
<b>2. Оценка качества выполнения работ</b>		
за отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (обучающихся, родителей, их законных представителей) (один раз в учебный год)	отсутствие со стороны потребителей услуг (обучающихся, родителей, их законных представителей) жалоб в письменной либо ставших известными в устной форме (полностью необоснованные либо полностью неподтвержденные жалобы приравниваются к их отсутствию)	5
за качество документации и методических разработок, применение которых содействует высокому уровню учебно-воспитательного процесса (по итогам месяца, квартала, полугодия, учебного года)	отсутствие замечаний со стороны директора, курирующего заместителя директора, заведующего отделения (начальника отдела) к качеству документации;	2
	использование эффективных методических разработок при проведении открытых уроков	10
за отсутствие замечаний (предписаний) в ходе профильных проверок (по итогам проверки)	отсутствие нарушений при исполнении работником своих должностных обязанностей, подтвержденных по итогам	5



	проверки	
за получение наград (по итогам получения)	отраслевые (региональные) награды	5
	отраслевые (федеральные) награды	10
	государственные награды	15
Максимально возможное количество баллов		<b>35</b>
<b>3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
за интенсивность и напряженность работы (по итогам конкретного мероприятия, серии мероприятий, по итогам учебного года): - за участие в мероприятиях областного уровня (при результативном участии): III место - II место - I место - - за участие в мероприятиях Всероссийского уровня - (при результативном участии): III место - II место - I место - - за подготовку и проведение внутришкольных мероприятий в год от 2 до 3 - от 3 до 5 - от 6 и выше -	при условии результативного участия	5
		8
		10
		15
		20
		25
за внедрение инновационных технологий и методик в учебно-воспитательном процессе (по итогам учебного года)	при условии, что проведение мероприятий не входит в должностные обязанности работника	до 10
		5
		8
за обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, конференциях и круглых столах регионального и всероссийского уровней; проведение мастер-классов, участие в вебинарах) (по итогам мероприятия)	на региональном уровне	до 10
	на всероссийском уровне	до 15
за наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий (по итогам опубликования)	на региональном уровне	10
	на всероссийском уровне	15
за ведение интернет-страницы (по итогам учебного года)	при условии полного соблюдения требований к содержанию материалов, размещенных на интернет-странице: - научность; - практическая значимость; - доступность для внешних	15

	пользователей; - обновляемость; - актуальность	
за активное использование ИКТ-технологий за исключением случаев, когда образовательный процесс не возможен без использования сети Интернет (по итогам полугодия, учебного года)	при условии использования ИКТ-технологий на уроках в объеме не менее 30% от общего их количества	до 10
за участие в конкурсах профессионального мастерства (по итогам участия в конкурсе)	при условии участия в конкурсах профессионального мастерства; при условии результативного участия в конкурсах профессионального мастерства	до 10 20
за выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки (по итогам выполненного задания)	при условии, что указанные задания выполняются по согласованию с директором образовательной организации, а также если от качества выполнения порученных заданий зависит эффективность того или иного направления работы образовательной организации	до 10
за обеспечение временного пребывания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в собственных семьях	при условии длительности пребывания в собственной семье в течение до трех календарных дней (включительно) при условии длительности пребывания в собственной семье в течение до семи календарных дней (включительно) при условии длительности пребывания в собственной семье в течение до четырнадцати календарных дней (включительно) при условии длительности пребывания в собственной семье в течение календарного месяца (включительно)	10 15 20 30
за работу непосредственно в группах детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо с одним обучающимся из вышеуказанных категорий	при условии вахтового (круглосуточного) метода работы в условиях образовательной организации	30

	при условии работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	15
	при условии работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени	5
Максимально возможное количество баллов		180

**СЛУЖАЩИЕ, НАЧАЛЬНИКИ ОТДЕЛОВ (ЗАВЕДУЮЩИЕ ОТДЕЛЕНИЙ),  
МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ И ДРУГИЕ РАБОТНИКИ**

Критерии	Характеристика критерия	Количество баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы</b>		
за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	отсутствие замечаний со стороны директора, курирующего заместителя директора, заведующего отделения, (начальника отдела)	До 15
за своевременную и полную подготовку отчетности (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	при наличии отчетности требуемого качества за определенный период	3
за самостоятельность и эффективность при принятии решений, относящихся к компетенции работника, в т. ч. подготовка предложений по совершенствованию установленных процедур, регламентов работы (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	при условии наличия положительной динамики в результативности работы	5
за обеспечение высокого уровня взаимодействия при решении рабочих вопросов с иными работниками (отделами, отделениями) (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	при условии самостоятельного и результативного решения задач, выходящих за пределы полномочий конкретных отделов, отделений.	2
Максимально возможное количество баллов		25
<b>2. Оценка качества выполнения работ</b>		
за соблюдение регламентов, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями (по итогам месяца, квартала, полугодия и года)	при условии отсутствия нарушений регламентов, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	5
за качественное оформление документации, установленной локальными нормативными актами образовательной организации (по	при условии отсутствия нарушений при оформлении документации,	5

итогам месяца, квартала, полугодия и года)	установленной локальными нормативными актами образовательной организации	
за обеспечение своевременного и полного использования бюджетных средств, выделенных образовательной организации для оказания государственных услуг, выполнения работ и т.п. (по итогам квартала)	Достижение показателя не менее 95% использования бюджетных средств.	10
за отсутствие замечаний (предписаний) в ходе профильных проверок (по итогам проверки)	при условии полного отсутствия замечаний	5
	при наличии незначительных замечаний	2
Максимально возможное количество баллов		25
<b>3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
за работу в комиссиях, созданных в образовательной организации (по итогам серии мероприятий)	при условии, если работа в комиссии требовала значительных затрат по времени	2
за внедрение подходов в ходе исполнения своих служебных обязанностей, повышающих эффективность деятельности образовательной организации в определенной области (по итогам квартала, полугодия, года)	наличие примеров повышения результативности того или иного участка работы в образовательной организации	10
за участие в разработке новых локальных актов (проектов инструкций, регламентов, положений) (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	при условии вступления в силу новых локальных актов (проектов инструкций, регламентов, положений)	3
за выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки (1 раз по итогам выполнения задания, но не чаще 1 раза в квартал)	при условии, что указанные задания выполняются по согласованию с директором образовательной организации, а также если от качества выполнения порученных заданий зависит эффективность того или иного направления работы образовательной организации	10

за работу непосредственно в группах детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо с одним обучающимся из вышеуказанных категорий	при условии вахтового (круглосуточного) метода работы в условиях образовательной организации	30
	при условии работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	15
	при условии работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени	5
Максимально возможное количество баллов		55

### УЧЕБНО – ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Критерии	Характеристика критерия	Количество баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы</b>		
за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	отсутствие замечаний со стороны директора, курирующего заместителя директора, руководителя отделения, (структурного подразделения, отдела)	до 15
за ответственное отношение к сохранности имущества и/или оборудования на закреплённом участке (по итогам квартала, полугодия, года)	отсутствие случаев ухудшения состояния имущества и/или оборудования (за исключением случаев объективной амортизации) на закреплённом участке, переданном на контроль либо используемом работником в процессе исполнения должностных обязанностей	10
Максимально возможное количество баллов		25
<b>2. Оценка качества выполнения работ</b>		
за соблюдение установленных сроков выполнения работ (по итогам квартала, полугодия и года)	при условии наличия у тех или иных работ, исполняемых работниками срочного характера	5
за качественное выполнение важных и ответственных поручений курирующего руководителя (по итогам выполнения поручения)	выполнение поручений, от качества исполнения которых зависит эффективность того или иного направления работы образовательной	10

	организации	
за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам исполнения работником обязанностей со стороны потребителей услуг (обучающихся, родителей, их законных представителей) (по итогам года)	отсутствие со стороны потребителей услуг (обучающихся, родителей, их законных представителей) жалоб в письменной либо ставших известными в устной форме (полностью необоснованные либо полностью неподтвержденные жалобы приравниваются к их отсутствию)	3
за отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины (по итогам полугодия, года)	при условии отсутствия случаев официально оформленных дисциплинарных взысканий, включая замечаний, озвученных работнику, допустившего нарушение трудовой дисциплины, в устной форме	2
за отсутствие нарушений требований охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности (по итогам года)	при условии соблюдения охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности в полном объеме	5
Максимально возможное количество баллов		25
<b>3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
за интенсивность и напряженность работы в ходе конкретного мероприятия, серии мероприятий (по итогам конкретного мероприятия, серии мероприятий)	при условии значительного увеличения объема работы в ходе конкретного мероприятия, серии мероприятий	до 20
за выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки (1 раз по итогам выполнения задания, но не чаще 1 раза в квартал)	при условии, что указанные задания выполняются по согласованию с директором образовательной организации, а также если от качества выполнения порученных заданий зависит эффективность того или иного направления работы образовательной организации	10
за работу непосредственно в группах детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо с одним обучающимся из вышеуказанных категорий	при условии вахтового (круглосуточного) метода работы в условиях образовательной организации	20
	при условии работы за	

	пределами нормальной продолжительности рабочего времени	10
	при условии работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени	5
Максимально возможное количество баллов		50

## РАБОЧИЕ

Критерии	Характеристика критерия	Количество баллов
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы</b>		
за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	отсутствие замечаний со стороны директора, курирующего заместителя директора, руководителя отделения, (структурного подразделения, отдела)	до 15
за ответственное отношение к сохранности имущества и/или оборудования на закреплённом участке (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)	отсутствие случаев ухудшения состояния имущества и/или оборудования (за исключением случаев объективной амортизации) на закреплённом участке, переданном на контроль либо используемом работником в процессе исполнения должностных обязанностей	до 10
Максимально возможное количество баллов		25
<b>2. Оценка качества выполнения работ</b>		
за соблюдение установленных сроков выполнения работ (по итогам квартала, полугодия и года)	при условии наличия у тех или иных работ, исполняемых работниками срочного характера	5
за качественное выполнение важных и ответственных поручений курирующего руководителя (по итогам выполнения поручения)	выполнение поручений, от качества исполнения которых зависит эффективность того или иного направления работы образовательной организации	до 15
за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического	соблюдение санитарно-гигиенических требований	3

состояния помещений со стороны потребителей услуг (обучающихся, родителей, их законных представителей) (по итогам года)		
за отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины (по итогам квартала, полугодия, года)	при условии отсутствия случаев официально оформленных дисциплинарных взысканий, включая замечаний, озвученных работнику, допустившего нарушение трудовой дисциплины, в устной форме	2
за отсутствие нарушений требований охраны труда, производственной санитарии, техники безопасности, противопожарной безопасности (по итогам квартала, полугодия, года)	при условии соблюдения охраны труда, производственной санитарии, техники безопасности, противопожарной безопасности в полном объеме	5
за отсутствие нарушений в результате проверок, осуществляемых надзорно-контрольными службами (по итогам проверок)	отсутствие нарушений при исполнении работником своих должностных обязанностей, подтвержденных по итогам проверок, осуществляемых надзорно-контрольными службами	10
Максимально возможное количество баллов		40
<b>3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
за интенсивность и напряженность работы в ходе конкретного мероприятия, серии мероприятий (по итогам конкретного мероприятия, серии мероприятий)	при условии значительного увеличения объема работы в ходе конкретного мероприятия, серии мероприятий	до 50
за выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки (по итогам выполненного задания)	при условии, что указанные задания выполняются по согласованию с директором образовательной организации, а также если от качества выполнения порученных заданий зависит эффективность того или иного направления работы образовательной организации	до 10



за работу непосредственно в группах детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо с одним обучающимся из вышеуказанных категорий	при условии вахтового (круглосуточного) метода работы в условиях образовательной организации	20
	при условии работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	10
	при условии работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени	5
Максимально возможное количество баллов		80

### ЗАМЕСТИТЕЛИ ДИРЕКТОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Критерии	Характеристика критерия	Процент/балл
<b>1. Оценка качества выполнения работ (в баллах)</b>		
за качественную организацию государственной аттестации (итоговой аттестации) в выпускных классах (по итогам учебного года)	при условии отсутствия замечаний к организации государственной аттестации (итоговой аттестации) в выпускных классах и точного соблюдения нормативных требований к ее проведению	20
за качественное и в установленные сроки оформление документации, установленной локальными нормативными актами образовательной организации (за месяц, квартал, полугодие, год)	при условии полного соответствия документации локальным нормативным актам образовательной организации	до 50
Максимально возможное количество баллов		70
<b>3. Оценка интенсивности и высоких результатов труда (в баллах)</b>		
за прохождение процедур аккредитации и лицензирования деятельности образовательной организации (по итогам мероприятия)	отсутствие нарушений при прохождении процедур аккредитации и лицензирования деятельности образовательной организации	30
за отсутствие замечаний (предписаний) в ходе профильных проверок, осуществляемых надзорно-контрольными службами (по итогам проверки)	отсутствие нарушений при исполнении работником своих должностных обязанностей, подтвержденных по итогам проверки	20
за внедрение передовых технологий и методик в учебно-воспитательный процесс (за квартал, полугодие, год)	при условии документального оформления и практического применения передовых технологий и методик	20

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации (по итогам мероприятия)	при условии личного участия в процессе подготовки и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации	20
за активное и результативное участие подчиненных работников в региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях и состязаниях (по итогам месяца, квартала, полугодия и учебного года)	при условии результативного участия подчиненных работников в региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях и состязаниях в количестве: - от 6% до 10% - от 11% до 20% - от 21% и свыше	5 8 10
за работу непосредственно в группах детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо с одним обучающимся из вышеуказанных категорий	при условии вахтового (круглосуточного) метода работы в условиях образовательной организации  при условии работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени  при условии работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени	30  15  5
Максимально возможное количество баллов		<b>130</b>

**Критерии оценки деятельности  
работников для определения размера выплат по персональному повышающему  
коэффициенту**

**УЧИТЕЛЬ**

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Реализация в одном классе двух или более адаптированных основных общеобразовательных программ.	Наличие двух и более адаптированных основных общеобразовательных программ.	0,3
Участие в мероприятиях по подготовке обучающихся выпускных классов к государственной (итоговой) аттестации, итоговой аттестации в течение последнего учебного года.	Наличие выпускных классов.	0,3
Обеспечение участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых учебно-исследовательских проектах, социальных проектах и др.	Наличие проекта, подтвержденного документально, участие в проекте обучающегося.	0,3
Работа в классах, группах с фактической наполняемостью, превышающей нормативно установленные показатели по наполняемости.	При превышении - до 3 человек; - более 3 человек	0,2 0,3
Участие в организации и проведении профориентационной работы в отношении обучающихся.	Наличие годового плана мероприятий профориентационной работы и ежеквартального отчета (по учебным четвертям и по итогам учебного года) в классе, в котором у работника отсутствует классное руководство.	0,2
Участие в реализации опытно-экспериментальной деятельности.	Наличие документально подтвержденной опытно-экспериментальной деятельности.	0,5
Участие в подготовке и проведении мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета образовательной организации.	Проведение мероприятий, нацеленных на анонсирование опыта работы образовательной организации.	0,5
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий).	Использование в учебном процессе электронно-образовательных ресурсов	0,3

	(электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий).	
Участие в информационном наполнении школьного сайта.	Наличие подтвержденной информации, размещенной на школьном сайте.	0,3
Максимально возможное количество баллов		3,0

### МЕТОДИСТ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.).	Наличие годового плана обучающих мероприятий, проведение не менее трех обучающих мероприятий для педагогических кадров.	0,5
Подготовка педагога к участию в профессиональных конкурсах (установление персонального повышающего коэффициента на период подготовки педагога).	Наличие педагога, принявших участие в профессиональных конкурсах.	0,3
Организационно-методическое сопровождение педагогов при разработке ими рабочих программ.	Не менее 50% сопровождаемых педагогов от общего количества педагогов в отделении (структурном подразделении) образовательной организации.	0,5
Разработка и внедрение перспективных приемов мониторинга и (или) диагностических измерений качества образовательного процесса в рамках внутришкольного контроля.	Наличие разработанных и внедренных приемов мониторинга и (или) диагностических измерений качества образовательного процесса, одобренных на педагогическом совете образовательной организации.	0,5
Постоянная организация выставки методических материалов, ежемесячное обновление методических материалов выставки.	Организация не менее двух выставок методических материалов.	0,5
Разработка и результативное внедрение инновационных методических продуктов (программы, методики обучения и т.п.).	Разработка и результативное внедрение инновационных методических продуктов (программы, методики обучения и т.п.), одобренных на педагогическом совете образовательной организации.	0,5
Ведение протоколов заседаний коллегиальных органов управления образовательной организации.	Наличие оформленных протоколов заседаний коллегиальных органов управления образовательной организации.	0,2

Максимально возможное количество баллов	3,0
---	-----

### СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.	Привлечение специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций. Наличие планов работы либо документального подтверждения проведенных мероприятий.	0,5
Работа по жизнеустройству опекаемых детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей) обучающихся.	Наличие годового плана по жизнеустройству опекаемых детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей) и отчета о проделанной работе (по учебным четвертям и по итогам учебного года). Наличие детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей).	0,3
Работа социального педагога по защите прав обучающихся (работа школьного уполномоченного по правам ребенка).	Наличие годового плана мероприятий профориентационной работы определенной тематической направленности и ежеквартального отчета (по учебным четвертям и по итогам учебного года).	0,3
Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении.	Наличие годового индивидуального плана мероприятий по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении, и отчета о проделанной работе (по учебным четвертям и по итогам учебного года).	0,5
Организация патронажа над обучающимися, состоящими на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав либо в подразделениях по делам несовершеннолетних при УМВД по Тульской области.	Наличие решения компетентного органа о постановке обучающегося на учет, плана мероприятий по осуществлению патронажа над обучающимися, состоящими на учете в КДН и ЗП, ПДН УМВД по Тульской	0,3

	области.	
Участие в реализации опытно-экспериментальной деятельности.	Наличие документально подтвержденной опытно-экспериментальной деятельности.	0,2
Участие в подготовке и проведении мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета образовательной организации.	Проведение мероприятий, нацеленных на анонсирование опыта работы образовательной организации.	0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий).	Использование в своей деятельности электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий и т.п.).	0,3
Участие в информационном наполнении школьного сайта.	Наличие подтвержденной информации, размещенной на школьном сайте.	0,1
Распространение профессионального опыта среди педагогических работников по вопросам социально-педагогического сопровождения семей.	Выступление на административных совещаниях, заседаниях ШМО, педагогических советов.	0,3
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ПЕДАГОГ – ПСИХОЛОГ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Распространение профессионального опыта среди педагогических работников по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.	Проведение семинаров, круглых столов, выступления на педсоветах, индивидуальные консультации.	0,3
Информирование родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам профилактики нежелательного поведения обучающихся, социально-психологической реабилитации и т.п.	Наличие выступлений на родительских собраниях не менее трех раз в год, индивидуальные консультации.	0,5
Проведение психологических тренингов с педагогическим составом.	Наличие материалов проведенных психологических тренингов с педагогическим составом.	0,5
Участие в организации профориентационной работы.	Наличие плана профориентационной работы.	0,3
Проведение психологического тестирования на предмет выявления употребления обучающимися психоактивных веществ.	Подготовка материалов психологического	0,3

	тестирования и их обработка (не менее одного раза в год).	
Участие в социально значимых акциях.	Длительный характер акции, охватывающий большую часть учебного года.	0,3
Проведение мероприятий с участием сторонних организаций различного уровня.	Проведение не менее одного мероприятия с участием сторонних организаций различного уровня.	0,2
Самостоятельное создание информационно-просветительского ресурса (презентации, видеоролики, программы и т.п.).	Наличие информационно-просветительского ресурса (презентации, видеоролики, программы и т.п.), используемого в образовательном процессе.	0,3
Использование в работе диагностического, профилактического и коррекционного инструментария в электронном виде.	Наличие диагностического, профилактического и коррекционного инструментария в электронном виде.	0,3
Максимально возможное количество баллов		3,0

#### УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Участие в социально значимых акциях, в образовательных проектах, не являющихся авторскими, воспитательных мероприятиях.	Длительный характер акции, проекта, охватывающий большую часть учебного года.	0,2
Работа в условиях, превышающих нормативно установленные показатели по количеству обучающихся на одного учителя-дефектолога, учителя-логопеда.	Превышение нормативно установленных показателей по количеству обучающихся на одного учителя-дефектолога, учителя-логопеда.	0,5
Разработка и/или результативное внедрение эффективных методик коррекционно-развивающей работы.	Наличие эффективной методики коррекционно-развивающей работы, внедренной в образовательный процесс.	0,5
Организационно-педагогическое сопровождение педагогических работников по вопросам коррекционно-развивающей работы, реабилитации и абилитации обучающихся.	Сопровождение не менее 10% педагогических работников от общего количества.	0,3
Распространение профессионального опыта сопровождения среди педагогических работников через проведение семинаров, мастер-классов и т.п.	Наличие выступлений на семинарах, мастер-классах.	0,2
Участие в реализации опытно-экспериментальной деятельности.	Наличие документально подтвержденной опытно-экспериментальной	0,3

	деятельности.	
Информирование родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам коррекционно-развивающей работы в домашних условиях и т.п.	Наличие выступлений на родительских собраниях.	0,3
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,2
Самостоятельное создание образовательного ресурса и его внедрение в образовательный процесс (презентации, видеоролики, программы и т.п.).	Наличие образовательного ресурса, получившего практическое применение.	0,3
Участие в информационном наполнении школьного сайта.	Наличие информации на школьном сайте.	0,2
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Участие в социально значимых акциях, образовательных проектах, не являющихся авторскими, воспитательных мероприятиях.	Длительный характер акции, проекта, охватывающий большую часть учебного года.	0,5
Разработка и/или результативное внедрение эффективных дидактических приемов и методик воспитания, коррекции, социальной реабилитации и абилитации.	Наличие дидактических приемов и методик, получивших практическое применение.	0,5
Распространение профессионального опыта среди педагогических работников.	Не менее трех выступлений на совещаниях в образовательных организациях различного уровня в течение учебного года.	0,3
Оказание помощи классным руководителям, учителям в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	Оказание помощи не менее двух раз за учебный год.	0,1
Самостоятельное создание образовательного ресурса (презентации, видеоролики, программы и т.п.).	Наличие образовательных ресурсов, используемых в образовательном процессе.	0,3
Обеспечение участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	Участие обучающегося в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	0,3



Участие в подготовке и проведении мероприятий длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета учреждения.	Наличие мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета учреждения.	0,5
Участие в повышении профессиональной квалификации (прохождение курсов, обучающих семинаров, онлайн-конференций и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ПЕДАГОГ - ОРГАНИЗАТОР

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Работа по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма.	Наличие годового плана работы на предстоящий учебный год и документов, подтверждающих реализацию мероприятий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма за предыдущий учебный год.	0,3
Участие в социально значимых проектах и акциях, не являющихся авторскими.	Наличие документов, подтверждающих участие за предыдущий период в проектах и акциях, не являющихся авторскими.	0,3
Организация внеклассных мероприятий с участием сторонних организаций различного уровня.	Привлечение сторонних организаций при проведении внеклассных мероприятий, наличие подтверждающих фактов (фото, видеофиксация, новости на сайте школы).	0,3
Участие в работе органов общественного управления школой.	Сопровождение деятельности детских органов общественного управления, внедрение креативных форм работы данных органов.	0,5
Распространение профессионального опыта среди педагогических работников по вопросам организации внеклассной работы.	Выступление на административных совещаниях, заседаниях ШМО, педагогических советов.	0,3
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	Наличие фактов помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	0,2
Самостоятельное создание образовательного ресурса (презентации, видеоролики,	Наличие созданного образовательного ресурса.	0,5

программы, декорации и т.п.).		
Организационно-методическое сопровождение обучающихся, принимающих участие в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих проектах, социальных акциях и др.	Факты участия обучающихся в индивидуальных и групповых творческих проектах, социальных акциях.	0,3
Организация каникулярного отдыха обучающихся.	Наличие плана каникулярного отдыха обучающихся и его реализация.	0,3
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### Тьютор

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Участие в социально значимых акциях, образовательных проектах, не являющихся авторскими, воспитательных мероприятиях.	Наличие документов, подтверждающих участие за предыдущий период в проектах и акциях, не являющихся авторскими	0,3
Разработка и/или результативное внедрение эффективных дидактических приемов и методик обучения, коррекции, социальной реабилитации и абилитации	Наличие дидактических приемов и методик обучения, коррекции, социальной реабилитации и абилитации, повысивших эффективность образовательного процесса. Наличие фактов, подтверждающих результативность внедрения эффективных дидактических приемов и методик обучения, коррекции, социальной реабилитации и абилитации.	0,5
Распространение опыта тьюторского сопровождения среди педагогических работников	Выступление на административных совещаниях, заседаниях ШМО, педагогических советов.	0,3
Организационно-педагогическое содействие работникам, обеспечивающим психолого-педагогическое сопровождение обучающегося и коррекционно-развивающую работу.	Наличие приказа о закреплении тьюторов за обучающимся, группой (классом) обучающихся, в отношении которых осуществляется психолого-педагогическое сопровождение и коррекционно-развивающая работа.	0,5
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	Наличие фактов помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых	0,1

	уроков и т.д.	
Самостоятельное создание образовательного ресурса (презентации, видеоролики, программы и т.п.)	Наличие созданного образовательного ресурса, находящегося в свободном доступе.	0,3
Обеспечение участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	Факты участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	0,2
Участие в подготовке и проведении мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета учреждения.	Результативность мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета учреждения.	0,3
Участие в повышении профессиональной квалификации (прохождение курсов, обучающих семинаров, онлайн-конференций и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Реализация дополнительных общеразвивающих программ на систематической основе и с поэтапным охватом обучающихся.	Наличие динамики расширения охвата дополнительным образованием обучающихся	0,5
Участие в социально значимых проектах и акциях, не являющихся авторскими.	Наличие документов, подтверждающих участие за предыдущий период в проектах и акциях, не являющихся авторскими.	0,3
Организация мероприятий с участием сторонних организаций различных уровней.	Привлечение сторонних организаций при проведении мероприятий, наличие подтверждающих фактов (фото, видеофиксация, новости на сайте школы).	0,5
Участие в работе органов общественного управления образовательной организации.	Наличие выступлений, докладов, презентаций и т.п. по итогам участия в работе органов общественного управления образовательной организации.	0,2

Распространение опыта работы среди педагогических работников.	Выступление на административных совещаниях, заседаниях ШМО, педагогических советов.	0,3
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	Наличие фактов помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	0,3
Самостоятельное создание образовательного ресурса (презентации, видеоролики, программы и т.п.).	Наличие созданного образовательного ресурса, находящегося в свободном доступе.	0,3
Обеспечение участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	Факты участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	0,3
Участие в подготовке и проведении мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета учреждения.	Результативность мероприятия длящегося характера либо серии мероприятий в течение четверти, полугодия или года, направленных на повышение авторитета учреждения.	0,3
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛЕНИЕМ ПСИХОЛОГО-МЕДИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Организация выездных заседаний центральной (областной) психолого-медико-педагогической комиссии.	Проведение выездных заседаний центральной (областной) психолого-медико-педагогической комиссии не менее двух раз в месяц.	1,0
Взаимодействие со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам работы отделения психолого-медико-педагогического консультирования.	Наличие фактов взаимодействия со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам работы отделения психолого-медико-педагогического консультирования (заключение договоров, соглашений, участие в семинарах, направление подчиненных работников на обучение либо	0,5

	повышение квалификации).	
Организация повышения профессиональной квалификации работников (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации и т.п.	0,5
Результативность взаимодействия с работниками учреждения	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения	0,5
Своевременное информирование заведующего хозяйством и иных работников учреждения по профилю о технических неисправностях оборудования и помещений.	Своевременное занесение сведений о неисправностях в журналы установленной формы либо оперативная передача информации работникам по профилю.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### БИБЛИОТЕКАРЬ, ЗАВЕДУЮЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Формирование банка электронных библиотечных ресурсов.	Наличие банка электронных библиотечных ресурсов.	0,5
Работа по списанию устаревшего библиотечного фонда.	Подтвержденные факты списания устаревшего библиотечного фонда.	0,3
Методическая помощь педагогическим работникам при составлении рабочих программ по учебным предметам.	Выступление на заседания ШМО, консультационная работа.	0,1
Ознакомление учителей с изменениями в УМК.	Выступление на заседания ШМО, консультационная работа.	0,3
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	Наличие фактов помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.	0,3
Самостоятельное создание образовательного ресурса (презентации, видеоролики, программы и т.п.).	Наличие созданного образовательного ресурса, находящегося в свободном доступе.	0,5
Обеспечение участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных) индивидуальных и групповых	Факты участия обучающихся в длительных (годовых, полугодовых, четвертных)	0,2

творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	индивидуальных и групповых творческих, художественно-прикладных, учебно-исследовательских проектах, социальных акциях и др.	
Организация и проведение общешкольных мероприятий в течение учебного года.	Наличие общешкольных мероприятий за предыдущий учебный год.	0,5
Участие в социально значимых проектах и акциях, не являющихся авторскими.	Наличие документов, подтверждающих участие за предыдущий период в проектах и акциях, не являющихся авторскими.	0,3
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Контроль исполнения работниками поручений директора.	Отсутствие замечаний у руководства относительно своевременности и полноты ознакомления работников с локальными нормативными актами (приказы, положения, регламенты и т.п.).	0,5
Оформление заявок в ГУ ТО «Сервис» на транспорт.	Своевременность оформления заявок в ГУ ТО «Сервис» на транспорт.	0,5
Работа с обращениями граждан в ЛАРМ ЕС ОГ.	Наличие обращений граждан в ЛАРМ ЕС ОГ и факты их обработки.	0,2
Работа в РСЭД «Дело».	Своевременность размещения документации в РСЭД «Дело».	0,5
Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам обеспечения исполнения поручений директора.	Наличие документального подтверждения фактов взаимодействия со сторонними организациями по вопросам организации документооборота.	0,5
Подготовка справок на обучающихся учреждения.	Наличие обращений родителей (законных представителей) обучающихся, совершеннолетних обучающихся.	0,5
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,3

Максимально возможное количество баллов	3,0
---	-----

### СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Организация административно-общественного контроля.	Полнота и своевременность ведения документации административно-общественного контроля.	0,5
Участие в обеспечении работников средствами коллективной и индивидуальной защиты работников.	Ведение постоянного учета потребности в обеспечении работников средствами коллективной и индивидуальной защиты работников. Своевременное предоставление сводной информации в отдел по экономической работе и закупкам.	0,3
Сопровождение мероприятий по проведению специальной оценки условий труда.	Участие в совместной комиссии по проведению специальной оценки условий труда.	0,5
Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам охраны труда и безопасности.	Наличие подтвержденных фактов взаимодействия со сторонними организациями по вопросам охраны труда и безопасности.	0,2
Разработка комплекса мер по стимулированию сохранения работниками своего здоровья.	Наличие инструктивно-методических и нормативно-правовых актов по стимулированию сохранения работниками своего здоровья.	0,3
Взаимодействие с профкомом учреждения.	Участие в совместных с профкомом учреждения мероприятиях.	0,2
Участие в просвещении обучающихся по вопросам производственной безопасности и охраны труда.	Проведение профильных занятий с участием обучающихся.	0,5
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

ЮРИСКОНСУЛЬТ

<b>Критерии эффективности деятельности работника</b>	<b>Характеристика показателей критериев</b>	<b>Коэффициент</b>
Юридическая экспертиза локальных нормативных актов учреждения.	Готовность локальных нормативных актов учреждения к утверждению.	0,5
Организация досудебной претензионной работы с контрагентами и представление интересов учреждения в судебных инстанциях.	Подготовка документации по вопросам претензионной работы с контрагентами и представления интересов учреждения в судебных инстанциях; ведение журнала учета случаев претензионной работы установленной формы.	0,5
Подготовка проектов приказов по организации контроля исполнения контрактов.	Наличие приказов.	0,2
Работа по заключению договоров аренды и безвозмездного пользования, контроль их исполнения сторонами договора.	Наличие договоров аренды и безвозмездного пользования.	0,5
Участие в проведении закупок на нужды учреждения.	Наличие заключенных контрактов.	0,5
Организация внешней экспертизы исполнения контрактов по поставке продуктов питания, воды.	Наличие экспертных заключений на продукцию.	0,5
Участие в комиссиях по приемке товаров и услуг.	Наличие приказа по созданию комиссии по приемке товаров и услуг, взаимодействие с иными работниками учреждения.	0,3
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА КАДРОВ

<b>Критерии эффективности деятельности работника</b>	<b>Характеристика показателей критериев</b>	<b>Коэффициент</b>
Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения.	Своевременное внесение необходимых изменений в должностные инструкции работников, информирование администрации учреждения о сроках повышения квалификации/переподготовки, о необходимости корректировки штатного расписания.	0,5



Изучение рынка труда для определения источников удовлетворения потребности в кадрах, установления и поддержания прямых связей с учебными заведениями.	Подготовка информации о вакансиях для размещения на сайте учреждения, на информационных ресурсах Центра занятости населения, на сайтах профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования и т.д.	0,3
Взаимодействие с ГУ ТО «ЦЗН ТО» по вопросам трудоустройства и квотирования рабочих мест для инвалидов.	Своевременное направление учетно-отчетной документации надлежащего объема в адрес ГУ ТО «ЦЗН ТО» по вопросам трудоустройства и квотирования рабочих мест для инвалидов.	0,1
Работа в электронных базах при передаче персональных данных в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования.	Своевременность и полнота наполнения электронных баз при передаче персональных данных в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования.	0,5
Взаимодействие с военным комиссариатом по вопросам воинского учета.	Своевременное направление учетно-отчетной документации надлежащего объема в адрес военного комиссариата.	0,1
Организация работы по хранению, обработке и передаче персональных данных работников учреждения.	Своевременность и полнота установленной документации по хранению, обработке и передаче персональных данных работников учреждения.	0,5
Реализация мероприятий антикоррупционной политики.	Своевременность и полнота установленной документации по вопросам реализации мероприятий антикоррупционной политики.	0,3
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,2
Разработка проектов локальных нормативных актов.	Наличие проектов локальных нормативных актов.	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ, НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
---	--------------------------------------	-------------

Взаимодействие со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам организации государственных закупок.	Отсутствие конфликтных ситуаций при взаимодействии со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам организации государственных закупок.	0,3
Составление технического задания при размещении закупки.	Наличие технических заданий, подготовленных работником.	0,5
Обобщение информации по учреждению по потребностям в приобретении товаров и в оказании услуг и ремонтах.	Ведение сводного учета по учреждению по потребностям в приобретении товаров и в оказании услуг и ремонтах.	0,5
Участие в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг.	Наличие приказа по созданию комиссии по приемке товаров и услуг, взаимодействие с иными работниками учреждения.	0,5
Обеспечение заключения контрактов с субъектами малого предпринимательства, а также путем проведения электронных процедур в размерах, нормируемых требованиями в сфере организации закупок.	Обеспечение заключения контрактов с субъектами малого предпринимательства в размере не менее 40% от общего годового объема закупок.	0,5
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,2
Участие в реализации государственных программ.	Полнота освоения бюджетных средств, предусмотренных государственной программой, не менее 95% (за исключением случаев не освоения по вине поставщика/подрядчика).	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### ИНЖЕНЕР ПО РЕМОНТАМ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Взаимодействие со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам проведения ремонтных работ.	Отсутствие конфликтных ситуаций при взаимодействии со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам проведения ремонтных работ.	0,2

Ведение реестра подрядных организаций/поставщиков.	Наличие реестра подрядных организаций/поставщиков.	0,3
Расчет объемов закупаемых материалов для проведения плановых и внеплановых ремонтов хозяйственным способом.	Отсутствие замечаний у администрации учреждения к работнику в части расчета объемов закупаемых материалов для проведения плановых и внеплановых ремонтов хозяйственным способом, ведение соответствующей документации.	0,5
Участие в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг.	Наличие приказа по созданию комиссии по приемке товаров и услуг, взаимодействие с иными работниками учреждения.	0,5
Участие в реализации государственных программ.	Полнота освоения бюджетных средств, предусмотренных государственной программой, не менее 95% (за исключением случаев не освоения по вине поставщика/подрядчика).	0,5
Обеспечение технических условий доступности маломобильных групп населения.	Своевременность планирования и исполнения мероприятий по обеспечению технических условий доступности маломобильных групп населения.	0,5
Подготовка технического задания для закупки технического инвентаря, учебно-производственного инвентаря.	Наличие технических заданий, подготовленных работником.	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### ИНЖЕНЕР-ЭЛЕКТРОНИК

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Организационно-методическое сопровождение работников, работающих в РСЭД «Дело», ЛАРМ ЕС ОГ, АИС «Меркурий», ФГИС ФРДО и т.п.	Своевременная обработка заявок на сопровождение.	0,5
Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам информационной безопасности, бесперебойности работы сети интернет, информационных баз.	Наличие фактов взаимодействия со сторонними организациями по вопросам информационной безопасности,	0,3

	бесперебойности работы сети интернет, информационных баз.	
Разработка технических заданий при государственных закупках компьютерного оборудования, оргтехники, расходного материала и т.п.	Наличие технических заданий.	0,5
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,2
Консультирование работников при использовании ресурсов госуслуг, оказание помощи в регистрации на портале госуслуг.	Своевременная обработка заявок на консультирование.	0,5
Информационно-техническое сопровождение открытых мероприятий.	Наличие открытых мероприятий, требующих информационно-технического сопровождения.	0,5
Передача ежемесячно данных в Управление Пенсионного фонда России по Тульской области через ЕГИССО.	Ведение постоянного учета данных для передачи Управление Пенсионного фонда России по Тульской области через ЕГИССО.	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Обеспечение бесперебойного функционирования оборудования, помещений, территории и иных составляющих материально-технической базы учреждения.	Ведение постоянного учета состояния помещений, зданий, прилегающей территории учреждения и своевременное устранение дефектов.	0,5
Взаимодействие со сторонними обслуживающими организациями, поставщиками, органами государственной власти по вопросам хозяйственного обслуживания учреждения.	Оперативность решения вопросов хозяйственного обслуживания учреждения со сторонними обслуживающими организациями, поставщиками, органами государственной власти.	0,5
Участие в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг.	Наличие приказа по созданию комиссии по приемке товаров и услуг, взаимодействие с иными работниками учреждения.	0,2
Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.	Своевременность и полнота предоставления потребности в хозяйственных средствах и материалах для проведение государственных закупок.	0,2

Контроль за сохранностью рабочего инвентаря учреждения.	Своевременность проведения восстановительных работ рабочего инвентаря, замены на новый.	0,5
Контроль бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов.	Системное ведение учета работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов. Наличие журналов учета.	0,3
Контроль рационального использования техническим персоналом электроэнергии, воды, хозяйственных материалов и моющих средств.	Своевременность контроля рационального использования техническим персоналом электроэнергии, воды, хозяйственных материалов и моющих средств.	0,2
Подготовка документов на списание основных средств и материальных запасов, пришедших в негодность.	Наличие документального подтверждения.	0,3
Обеспечение соблюдения требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности.	Отсутствие документально зафиксированных фактов нарушения требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда и техники безопасности.	0,3
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### БУХГАЛТЕР

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Взаимодействие со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам ведения бухгалтерского учета.	Оперативность решения вопросов ведения бухгалтерского учета. Решение спорных ситуаций при взаимодействии со сторонними организациями, органами государственной власти по вопросам ведения бухгалтерского учета в разумные сроки.	0,3
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.	Наличие приказа о проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.	0,3
Обеспечение руководителя учреждения, кредиторов и других	Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	0,5

пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета.	сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета.	
Участие в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг.	Наличие приказа по созданию комиссии по приемке товаров и услуг, взаимодействие с иными работниками учреждения.	0,2
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.)	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,1
Работа в информационной системе Региональный электронный бюджет. Бюджетное планирование.	Своевременное и полное наполнение профильных информационных баз.	0,5
Подготовка отчета по эффективности постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777.	Наличие отчетов по эффективности постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777.	0,3
Подготовка проектов приказов по учреждению по компетенции.	Наличие проектов приказов по учреждению по компетенции.	0,3
Ведение и систематизация бухгалтерской документации, хранящейся в архиве учреждения.	Исполнение утвержденного графика работ с ведением и систематизацией бухгалтерской документации, хранящейся в архиве учреждения.	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### ДОКУМЕНТОВЕД, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Выдача дубликатов документов об образовании.	Наличие документального подтверждения выдачи дубликатов документов об образовании.	0,5
Работа с обращениями граждан в ЛАРМ ЕС ОГ.	Наличие обращений граждан в ЛАРМ ЕС ОГ и факты их обработки.	0,3

Работа в РСЭД «Дело».	Своевременность размещения документации в РСЭД «Дело».	0,5
Взаимодействие со сторонними организациями по вопросам организации документооборота.	Наличие документального подтверждения фактов взаимодействия со сторонними организациями по вопросам организации документооборота.	0,2
Ознакомление работников с локальными нормативными актами (приказы, положения, регламенты и т.п.).	Отсутствие замечаний у руководства относительно своевременности и полноты ознакомления работников с локальными нормативными актами (приказы, положения, регламенты и т.п.)	0,3
Контроль исполнения работниками поручений директора.	Отсутствие фактов нарушения работниками сроков исполнения поручений.	0,2
Организация обучающих занятий с работниками учреждения по ведению документооборота.	Наличие факта проведения занятий с работниками учреждения по ведению документооборота.	0,5
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, вебинарах, онлайн-конференциях и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Обеспечение комфортных условий при перевозках обучающихся (температурный режим в салоне, корректный стиль вождения, неукоснительное соблюдение графика перевозок, деликатное отношение к участникам перевозки, оперативность при принятии решений в нестандартных ситуациях).	Отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися, их родителями (законными представителями); отсутствие зафиксированных документально случаев нарушений.	0,5
Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда, правил эксплуатации вверенного автотранспорта.	Отсутствие документально зафиксированных нарушений техники безопасности и охраны труда, правил эксплуатации вверенного автотранспорта.	0,5
Соблюдение правил дорожного движения.	Отсутствие документально подтвержденных нарушений	

	правил дорожного движения.	
Своевременное информирование механика о технических неполадках автотранспорта.	Отсутствие случаев срыва рейса по причине технических неполадок, ставших известными водителю.	0,5
Благоустройство гаражных боксов.	Отсутствие замечаний у администрации учреждения относительно санитарного и технического состояния гаражных боксов.	0,5
Своевременное продление сроков действия водительского удостоверения.	Соблюдение сроков действия водительского удостоверения.	0,1
Обеспечение сохранности рабочего инструмента и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инструмента и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,3
Обеспечение свободного проезда из гаражных боксов.	Своевременная очистка проездов из гаражных боксов.	0,3
Своевременное и оперативное устранение нестандартных ситуаций в работе автотранспорта.	Наличие случаев нестандартных ситуаций в работе автотранспорта, результативность их устранения.	0,3
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### МЕХАНИК

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда.	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда.	0,5
Своевременное информирование администрации учреждения и родителей обучающихся о происшествиях.	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения и жалоб родителей (законных представителей) обучающихся.	0,5
Контроль за благоустройством гаражных боксов.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросу содержания гаражных боксов.	0,3
Обеспечение сохранности рабочего инструмента и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инструмента и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,2



Своевременное и оперативное устранение нестандартных ситуаций в работе автотранспорта.	Наличие случаев нестандартных ситуаций в работе автотранспорта, результативность их устранения.	0,5
Отсутствие у водителей нарушений правил дорожного движения.	Отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движения.	0,5
Результативное взаимодействие со сторонними организациями и государственными органами власти по вопросам организации перевозок.	Наличие случаев взаимодействия со сторонними организациями и государственными органами власти по вопросам организации перевозок.	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

**ВРАЧ-ПСИХИАТР, ВРАЧ-НЕВРОЛОГ, ВРАЧ-ОРТОПЕД, ВРАЧ-ОФТАЛЬМОЛОГ,  
ЗУБНОЙ ВРАЧ**

<b>Критерии эффективности деятельности работника</b>	<b>Характеристика показателей критериев</b>	<b>Коэффициент</b>
Консультирование работников учреждения по вопросам медицинского сопровождения образовательного процесса.	Своевременная обработка заявок на консультирование.	0,5
Оказание консультационной помощи родителям (законным представителям) обучающихся во внеурочное время.	Наличие обращений родителей (законных представителей) обучающихся к работнику и организация встреч с работниками во внеурочное время.	0,3
Участие в работе коллегиальных органов учреждения (психолого-медико-педагогический консилиум, педагогический совет, административные совещания, родительские собрания и т.п.).	Привлечение работника к работе коллегиальных органов учреждения (психолого-медико-педагогический консилиум, педагогический совет, административные совещания и т.п.) не менее 1 раза в четверть.	0,5
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации, профессиональной подготовки.	0,1
Взаимодействие с учреждениями здравоохранения при осуществлении должностных обязанностей.	Привлечение учреждений здравоохранения, содействующих повышению качества оказываемых услуг.	0,1
Максимально возможное количество баллов		<b>1,5</b>

**МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА, ФЕЛЬДШЕР**

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Участие в разработке технических заданий при государственных закупках медицинских препаратов и изделий.	Наличие документально подтвержденных предложений по разработке технических заданий при государственных закупках медицинских препаратов и изделий.	0,1
Сопровождение обучающихся при их госпитализации в учреждения здравоохранения.	Наличие фактов сопровождения обучающихся при их госпитализации в учреждения здравоохранения.	0,2
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации, переподготовки.	0,1
Осуществление контроля качества исполнения обязательств сторонними организациями, обслуживающими медицинское оборудование.	Наличие заполненного надлежащим образом журнала установленной формы по учету состояния медицинского оборудования.	0,1
Своевременное информирование заведующего хозяйства о материально-технических неисправностях в медицинских кабинетах.	Своевременное занесение (не позднее 1 рабочего дня) сведений о материально-технических неисправностях в медицинских кабинетах в журнал установленной формы.	0,1
Результативность взаимодействия с работниками учреждения	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения	0,5
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,2
Обеспечение постоянной работы оборудования по дезинфекции воздуха	Своевременное и качественное ведение журналов установленной формы по учету времени работы оборудования по дезинфекции воздуха.	0,2
Максимально возможное количество баллов		1,5

### МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА ДИЕТИЧЕСКАЯ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Подготовка информации для сайта	Наличие материалов по	1,0

учреждения по вопросам организации горячего питания.	вопросам организации горячего питания на сайте учреждения.	
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,1
Результативность взаимодействия с работниками учреждения.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения.	0,3
Систематическое повышение профессиональной квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка, участие в обучающих семинарах, и т.п.).	Наличие документов, подтверждающих повышение профессиональной квалификации.	0,1
Максимально возможное количество баллов		1,5

#### ПОВАР 4 РАЗРЯДА, ПОВАР 5 РАЗРЯДА, ШЕФ-ПОВАР

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.	Отсутствие замечаний в ходе работы бракеражной комиссии, выявленных нарушений по итогам проверок, проводимых контрольно-надзорными органами.	0,5
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,2
Рациональное использование электроэнергии, воды.	Отсутствие фактов необоснованного (при отсутствии реальной потребности в ресурсах у участников образовательного процесса) использования электроэнергии и воды на вверенном рабочем участке.	0,3
Обеспечение высокой культуры обслуживания.	Отсутствие жалоб на организацию питания со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).	0,5

Обеспечение сохранности технологического оборудования, кухонного инвентаря и спецодежды.	Отсутствие замечаний у шеф-повара/завхоза к работнику в отношении сохранности материальной базы (посуда, технологическое оборудование).	0,5
Своевременное информирование шеф-повара/завхоза о неисправностях материально-технической базы учреждения.	Своевременное занесение сведений о неисправностях материально-технической базы учреждения в журнал установленной формы.	0,2
Учет круглосуточного режима работы интерната (отделение № 3), режима работы ГПД, организации питания в другом отделении (отделение № 1).	Участие в организации питания с учетом круглосуточного режима работы интерната (отделение № 3), режима работы ГПД, организации питания в другом отделении (отделение № 1).	0,3
Организация питания с учетом двух и более вариантов меню.	Наличие двух и более вариантов меню.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### КЛАДОВЩИК, ЗАВЕДУЮЩИЙ СКЛАДОМ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Обеспечение работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.	Наличие отлаженной системы поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п. Рациональное использование площадей кладовой.	0,3
Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей.	Отсутствие фактов пропажи либо недостачи товарно-материальных ценностей на складах.	0,3
Организация погрузочно-разгрузочных работ на складе.	Оперативность проведения работы, исключая срывы в функционировании склада.	0,3
Осуществление ежедневной уборки и дезинфекции помещений склада, поддержание порядка.	Ежедневная уборка и дезинфекция помещений склада.	0,5
Обеспечение сохранности материальной базы помещений склада.	Отсутствие фактов порчи имущества по вине работника.	0,5
Своевременное информирование заведующего хозяйством о материально-технических неисправностях в помещениях склада.	Своевременное занесение (не позднее 1 рабочего дня) сведений о материально-технических неисправностях в помещениях склада в журнал	0,1

	установленной формы.	
Результативность взаимодействия с работниками учреждения.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения.	0,5
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ТЕХНИК

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Осуществление постоянной ревизии работоспособности, звукоусиливающего оборудования в учебных кабинетах отделения № 3 и линий слаботочных систем.	Бесперебойная работа звукоусиливающего оборудования в учебных кабинетах отделения № 3 и линий слаботочных систем.	1,0
Рационализация вариантов решения технических проблем.	Предложение рационализаторских вариантов решения технических проблем	0,5
Своевременное информирование заведующего хозяйством о неисправностях звукоусиливающего оборудования, линий слаботочных систем.	Своевременное занесение сведений о неисправностях материально-технической базы учреждения в журнал установленной формы.	0,3
Участие в проведении государственных закупок материалов для проведения ремонта звукоусиливающего оборудования, линий слаботочных систем.	Расчет объемов закупаемых материалов для проведения ремонта звукоусиливающего оборудования, линий слаботочных систем.	0,1
Подготовка технического задания для закупки материалов для проведения ремонта звукоусиливающего оборудования, линий слаботочных систем.	Наличие технических заданий, подготовленных работником.	0,1
Рациональное расходование расходных материалов, предназначенных для проведения ремонта.	Отсутствие замечаний со стороны администрации в части рационального расходования материалов.	0,5
Результативность взаимодействия с работниками учреждения.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

## МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Рациональное использование электроэнергии, воды.	Отсутствие фактов необоснованного (при отсутствии реальной потребности в ресурсах у участников образовательного процесса) использования электроэнергии и воды.	0,3
Соблюдение здоровьесберегающих подходов к организации режима пребывания обучающихся в ночное время в интернате.	Соблюдение режима пребывания обучающихся в ночное время в интернате, режимов проветривания, дезинфекции, температурного режима.	0,5
Обеспечение сохранности материальной базы интерната.	Бережное отношение к имуществу интерната, своевременное информирование о дефектах в имуществе.	0,3
Содействие воспитателям при организации утреннего подъема обучающихся и перехода ко сну.	Отсутствие замечаний со стороны воспитателей в отношении младших воспитателей в части содействия им при организации утреннего подъема обучающихся и перехода ко сну.	0,5
Использование приемов воспитательной работы при формировании у обучающихся навыков самообслуживания.	Наличие системной работы по формированию у обучающихся навыков самообслуживания, результативность которой фиксируется в анализе работы воспитателей.	0,5
Конструктивный стиль общения с воспитанниками интерната.	Отсутствие конфликтных ситуаций с воспитанниками интерната, дисциплинарных взысканий к работнику в части соблюдения правил профессиональной этики.	0,5
Взаимодействие с медицинскими работниками.	Отсутствие фактов задержки в оказании медицинской помощи воспитанникам интерната.	0,3
Выполнение функций дежурного администратора в выходные дни.	Полное и своевременное исполнение обязанностей, определяемых приказом о назначении дежурных администраторов.	0,1
Максимально возможное количество баллов		3,0

## РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Самостоятельность при принятии решений по устранению технических неполадок материальной базы учреждения.	Отсутствие фактов привлечения сторонних лиц либо организаций при принятии решений по устранению технических неполадок материальной базы учреждения.	0,5
Рациональное использование электроэнергии, воды.	Отсутствие фактов необоснованного (при отсутствии реальной потребности в ресурсах у участников образовательного процесса) использования электроэнергии и воды.	0,2
Соблюдение норм расходования строительных и расходных материалов.	Рациональное расходование хозяйственных материалов и моющих средств.	0,5
Своевременное информирование заведующего хозяйства о неисправностях материально-технической базы учреждения.	Своевременное занесение сведений о неисправностях материально-технической базы учреждения в журнал установленной формы.	0,5
Обеспечение сохранности рабочего инструмента и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инструмента и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,3
Участие в благоустройстве пришкольной территории.	Проведение работ по благоустройству пришкольной территории за пределами должностных обязанностей.	0,5
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.	Наличие случаев нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения и результативность их устранения.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ДВОРНИК

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Самостоятельность при принятии решений по улучшению состояния пришкольной территории.	Отсутствие фактов привлечения сторонних лиц либо организаций при принятии решений по устранению технических	0,5

	неполадок материальной базы учреждения.	
Уход за малыми архитектурными формами.	Уход за вазонами, их покраска, косметический ремонт.	0,2
Рациональное использование воды при поливе.	Отсутствие фактов необоснованного использования воды при поливе.	0,2
Соблюдение норм расходования хозяйственных и расходных материалов.	Рациональное расходование хозяйственных материалов и моющих средств.	0,3
Своевременное информирование заведующего хозяйства о неисправностях на пришкольной территории учреждения.	Своевременное занесение сведений о неисправностях материально-технической базы учреждения в журнал установленной формы.	0,3
Обеспечение сохранности рабочего инструмента и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инструмента и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,5
Благоустройство территории, примыкающей к пришкольной территории.	Удовлетворительное состояние территории (не менее 1 метра), примыкающей к пришкольной территории.	0,5
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.	Наличие случаев нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения и результативность их устранения.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Осуществление уборки конструктивных элементов фасада зданий и труднодоступных площадей.	Факты привлечения к уборке конструктивных элементов фасада зданий и труднодоступных площадей.	0,3
Рациональное использование электроэнергии, воды.	Отсутствие фактов необоснованного (при отсутствии реальной потребности в ресурсах у участников образовательного процесса) использования электроэнергии и воды.	0,3
Соблюдение температурного режима, режима проветривания.	Исполнение приказов о соблюдении температурного режима и режима проветривания, отсутствие	0,3



	замечаний от работников, осуществляющих контрольные функции.	
Обеспечение сохранности материальной базы.	Бережное отношение к имуществу интерната, своевременное информирование о дефектах в имуществе.	0,3
Соблюдение норм расходования хозяйственных материалов и моющих средств.	Рациональное расходование хозяйственных материалов и моющих средств.	0,3
Обеспечение сохранности рабочего инструмента и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инструмента и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,3
Своевременное информирование заведующего хозяйства о неисправностях материально-технической базы учреждения.	Своевременное занесение сведений о неисправностях материально-технической базы учреждения в журнал установленной формы.	0,2
учёт круглосуточного режима работы интерната (отделение № 3), режима работы ГПД и проведения занятий сторонними мероприятиями во внеурочное время.	Проведение уборочных работ по итогам деятельности интерната (отделение № 3), работы ГПД и проведения занятий сторонними мероприятиями во внеурочное время.	0,3
Превышение кратности уборки помещений.	Превышение показателей кратности уборки помещений, указанных в приказе учреждения.	0,5
Результативность взаимодействия с работниками.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения.	0,2
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### ГАРДЕРОБЩИК

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Осуществление ежедневной уборки и дезинфекции помещений гардеробной.	Ежедневная уборка и дезинфекция помещений гардеробной не менее двух раз за смену одного работника.	1,0
Соблюдение норм расходования хозяйственных материалов и моющих средств.	Рациональное расходование хозяйственных материалов и моющих средств, точное исполнение приказа, определяющего нормы	0,1

	расходования хозяйственных материалов и моющих средств.	
Поддержание в порядке нумерации вешалок в гардеробной.	Наличие достаточного количества номеров вешалок.	0,1
Соблюдение режима проветривания в гардеробной.	Исполнение приказов о соблюдении режима проветривания, отсутствие замечаний от работников учреждения, осуществляющих контрольные функции.	0,3
Обеспечение сохранности материальной базы гардеробной.	Отсутствие фактов порчи имущества по вине работника.	0,2
Обеспечение сохранности рабочего инвентаря и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инвентаря и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,1
Своевременное информирование заведующего хозяйства о материально-технических неисправностях в гардеробной.	Своевременное занесение (не позднее 1 рабочего дня) сведений о материально-технических неисправностях в гардеробной в журнал установленной формы.	0,2
Результативность взаимодействия с работниками учреждения.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения.	0,5
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Обеспечение сохранности материальной базы (посуда, технологическое оборудование).	Отсутствие замечаний у шеф-повара к работнику в отношении сохранности материальной базы (посуда, технологическое оборудование).	0,5

Рациональное использование электроэнергии, воды.	Отсутствие фактов необоснованного (использование ресурсов вне технологического процесса мойки посуды и цехового оборудования) использования электроэнергии и воды.	0,5
Соблюдение температурного режима, режима проветривания.	Исполнение приказов о соблюдении температурного режима и режима проветривания, отсутствие замечаний от работников, осуществляющих контрольные функции.	0,2
Соблюдение норм расходования хозяйственных материалов и моющих средств.	Рациональное расходование хозяйственных материалов и моющих средств.	0,5
Обеспечение сохранности рабочего инструмента и спецодежды.	Удовлетворительное состояние рабочего инструмента и спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,2
Своевременное информирование шеф-повара о неисправностях материально-технической базы учреждения.	Своевременное занесение сведений о неисправностях материально-технической базы учреждения в журнал установленной формы.	0,1
Учет круглосуточного режима работы интерната (отделение № 3), режима работы ГПД.	Участие в организации питания с учетом круглосуточного режима работы интерната (отделение № 3), режима работы ГПД.	0,5
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,5
Максимально возможное количество баллов		3,0

### ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН

Критерии эффективности деятельности работника	Характеристика показателей критериев	Коэффициент
Соблюдение графика стирки белья; обеспечение качества стирки.	Ведение графика стирки белья, отсутствие фактов нарушения графика; отсутствие замечаний со стороны администрации к качеству стирки белья	0,5
Рациональное использование электроэнергии, воды.	Отсутствие фактов необоснованного	0,3

	(использование ресурсов вне технологического процесса стирки, сушки и глажки белья) использования электроэнергии и воды.	
Обеспечение сохранности материальной базы прачечной, в том числе технологического оборудования.	Отсутствие фактов порчи имущества прачечной, в том числе технологического оборудования, по вине работника в связи с нарушением правил его эксплуатации; отсутствие замечаний у заведующего хозяйством к работнику в отношении сохранности материальной базы прачечной.	1,0
Соблюдение норм расходования моющих средств.	Отсутствие фактов нерационального расходования моющих средств. Точное исполнение инструкций по порядку и объемам использования моющих средств, а также приказа учреждения, определяющего нормы расходования хозяйственных и моющих средств.	0,5
Точное и своевременное ведение учетно-отчетной документации по расходованию моющих средств.	Наличие надлежаще заполненного журнала учета расходования моющих средств установленной формы. Отсутствие замечаний у заведующего хозяйством в части ведения учетно-отчетной документации по расходованию моющих средств.	0,3
Обеспечение сохранности спецодежды.	Удовлетворительное состояние спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,1
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,3
Максимально возможное количество баллов		3,0

### КАСТЕЛЯНША

Критерии эффективности деятельности	Характеристика показателей	Коэффициент
-------------------------------------	----------------------------	-------------

<b>работника</b>	<b>критериев</b>	
Обеспечение бесперебойной работы по приему, хранению и отпуску белья и одежды. Организация логистики операций с учетом режима работы интерната.	Наличие отлаженной системы по приему, хранению и отпуску белья и одежды. Отсутствие замечаний у администрации учреждения по вышеуказанным вопросам.	0,5
Обеспечение сохранности принятых товарно-материальных ценностей.	Отсутствие фактов пропажи товарно-материальных ценностей.	0,5
Осуществление ежедневной уборки и дезинфекции помещения хранения белья.	Ежедневная уборка и дезинфекция помещений хранения белья не менее двух раз за смену.	0,5
Обеспечение сохранности материальной базы помещений хранения белья.	Отсутствие фактов порчи имущества по вине работника.	0,2
Обеспечение сохранности рабочего спецодежды.	Удовлетворительное состояние спецодежды в период нормированного срока их использования.	0,1
Своевременное информирование заведующего хозяйства о материально-технических неисправностях в помещениях хранения белья.	Своевременное занесение (не позднее 1 рабочего дня) сведений о материально-технических неисправностях в гардеробной в журнал установленной формы.	0,2
Результативность взаимодействия с работниками учреждения.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам взаимодействия с иными работниками учреждения.	0,5
Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	Положительные результаты производственного контроля и проверок надзорно-контрольных мероприятий в части соблюдения требований безопасности и санитарно-гигиенических правил.	0,5
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

### ДЕЖУРНЫЙ ПО РЕЖИМУ, ВАХТЕР, СТОРОЖ

<b>Критерии эффективности деятельности работника</b>	<b>Характеристика показателей критериев</b>	<b>Коэффициент</b>
Ежедневное ведение журналов регистрации нарушений контрольно-пропускного режима по итогам обходов здания изнутри и снаружи.	Наличие надлежаще заполненных журнала установленной формы.	0,2
Взаимодействие с органами МЧС, правоохранительными органами по вопросам	Наличие отработанного алгоритма взаимодействия	0,1

обеспечения антитеррористической и противопожарной безопасности учреждения.	работника с органами МЧС, правоохранительными органами по вопросам обеспечения антитеррористической и противопожарной безопасности учреждения.	
Организация рабочего места, обеспечение сохранности документации.	Наличие необходимого перечня документации на рабочем месте.	0,2
Обеспечение термометрии посетителей и мероприятий по дезинфекции при входе (при отсутствии медицинских работников).	Исполнение приказа по учреждению по вопросам проведения термометрии посетителей и мероприятий по дезинфекции при входе (при отсутствии медицинских работников). Отсутствие обоснованных замечаний участников образовательного процесса.	0,5
Обеспечение сохранности движимого имущества учреждения.	Контроль вноса и выноса материальных ценностей, фиксация случаев в журнале установленной формы; выявление.	0,5
Контроль бесперебойной работы внутренних коммуникаций, состояния помещений.	Ежедневный обход (в свою смену) помещений согласно приказу по учреждению, фиксация происшествий в журнале установленной формы.	0,2
Контроль рационального использования электроэнергии, воды	Своевременность отключения приборов освещения и сантехнического оборудования в случаях обнаружения неостребованного использования электроосвещением и воды.	0,2
Обеспечение комфортных условий пребывания участников образовательного процесса и посетителей при нахождении в холле.	Своевременное включение приборов освещения, проветривание помещения, расстановка стульев, лавочек, включение телевизионных и иных панелей и т.п.	0,5
Обеспечение соблюдения требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	Отсутствие документально зафиксированных фактов нарушения требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	0,3
Результативность взаимодействия с работниками учреждения, с иными	Отсутствие замечаний со стороны администрации по	0,3

участниками образовательного процесса, посетителями учреждения.	вопросам взаимодействия с работниками учреждения, с иными участниками образовательного процесса, посетителями учреждения; отсутствие конфликтных ситуаций по вине работника.	
Максимально возможное количество баллов		<b>3,0</b>

**Показатели эффективности деятельности заместителей директора образовательной организации с учетом рекомендаций постановления правительства Тульской области от 27.12.2012 N 777**

№	Критерии  Показатели	Квартальная оценка (баллы)	Годовая оценка (баллы)	Наименование должности заместителя директора образовательной организации, в отношении которой применяется показатель
1	2	3	4	5
1.	<b>Критерии по основной деятельности государственного учреждения и исполнительской дисциплине</b>	до 8	до 12	X
	1.1. Наличие официального сайта государственного учреждения/раздела с информацией о государственном учреждении на сайте Учредителя	X	до 4	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	1.2. Соблюдение сроков и порядка представления отчета о выполнении государственного задания/плановых показателей	до 4	до 4	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
	1.3. Отсутствие замечаний ГРБС в части предоставления государственным учреждением информации по отдельным запросам и выполнения отдельных поручений	до 4	до 4	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
2	<b>Критерии по оценке эффективности оказания государственных услуг (исполнения государственных</b>	до 38	до 38	X



	<b>функций, выполнения работ)</b>			
	2.1. Эффективность выполнения плановых показателей	до 19	до 19	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
	2.2. Эффективность использования бюджетных средств (средств бюджета ТФОМС ТО при наличии указанного источника) на оказание государственных услуг (исполнение государственных функций, выполнение работ)	до 19	до 19	Заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
<b>3</b>	<b>Критерии по деятельности государственного учреждения, направленной на работу с кадрами</b>	<b>X</b>	<b>до 11</b>	<b>X</b>
	3.1. Доля основного персонала государственного учреждения, имеющего высшее образование, в общей численности работников	X	до 2	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
	3.2. Укомплектованность государственного учреждения основным персоналом	X	до 3	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
	3.3. Доля работников из числа основного персонала, прошедших повышение квалификации в рамках своей деятельности в установленные сроки в соответствии с планом повышения квалификации в учреждении, к численности основного персонала, планируемого к обучению в отчетный период в соответствии с планом повышения квалификации	X	до 4	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
	3.4. Коэффициент текучести кадров	X	до 2	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР
<b>4</b>	<b>Критерии по качеству управления государственным имуществом учреждения</b>	<b>до 6</b>	<b>до 8</b>	<b>X</b>
	4.1. Выявление нарушений действующего законодательства, содержащего нормы о порядке использования, распоряжения и сохранности государственного имущества	до 2	до 2	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	4.2. Проведение ежегодной инвентаризации	X	до 2	Заместитель директора по АХР
	4.3. Количество выставленных требований на возмещение	до 2	до 2	Заместитель директора по УВР,

	ущерба по недостаткам и хищениям материальных ценностей, денежных средств, а также порчи материальных ценностей			заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	4.4. Наличие представлений министерства имущественных и земельных отношений Тульской области по результатам контрольного мероприятия	до 2	до 2	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
<b>5</b>	<b>Критерии по качеству финансового менеджмента</b>	<b>до 10</b>	<b>до 21</b>	<b>X</b>
	5.1. Количество внесенных изменений в ходе исполнения бюджетной сметы/ПФХД	до 4	до 6	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	5.2. Сумма изменений в бюджетную смету/ПФХД	до 4	до 6	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	5.3. Равномерность расходов	X	до 6	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	5.4. Просроченная задолженность по расчетам с поставщиками и подрядчиками (за исключением задолженности по социальной помощи населению)	до 2	до 3	Заместитель директора по АХР
<b>6</b>	<b>Обеспечение информационной открытости (размещение информации о государственном учреждении на официальном</b>	<b>до 4</b>	<b>до 6</b>	<b>X</b>

	сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> )			
	6.1. Соблюдение требований нормативных правовых актов Российской Федерации в области обеспечения доступа к информации о деятельности подведомственного учреждения (по объему размещенной информации)	до 2	до 3	Заместитель директора по АХР
	6.2. Соблюдение требований нормативных правовых актов Российской Федерации в области обеспечения доступа к информации о деятельности подведомственного учреждения (по срокам размещения информации)	до 2	до 3	Заместитель директора по АХР
7	<b>Результаты контрольных мероприятий, проводимых Учредителем</b>	до 4	до 4	X
	7.1. Замечания в связи с выявленными в ходе проверки нарушениями установленных законодательством Российской Федерации требований, включенными в акт проверки (представление)	до 2	до 2	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	7.2. Учет в работе учреждения замечаний (устраненных нарушений) по результатам проверки в сроки, определенные в акте проверки (представлении)	до 2	до 2	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
	<b>ИТОГО:</b>	до 70	до 100	X

## Дополнительные показатели эффективности деятельности заместителей директора образовательной организации

Наименование дополнительного показателя	Квартальная оценка, баллы	Наименование должности заместителя директора образовательной организации, в отношении которой применяется показатель
<b>1. Достижение установленного Динамикой примерных (индикативных) значений размера целевых показателей соотношения средней заработной платы работников образовательной организации, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»</b>	5	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
отклонение до 10%	5	X
отклонение более 10%	0	X
<b>2. Ведение АСЭД «Дело» в образовательной организации</b>	5	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
Своевременное размещение исходящих электронных документов - 1 балл, корректная формулировка названия файлов размещаемых документов - 1 балл, использование электронных шаблонов писем - 1 балл, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок в тексте документа - 1 балл, точная привязка исходящего документа к номеру входящего - 1 балл.	0-5	X
<b>3. Отсутствие обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины, самовольных уходов несовершеннолетних из мест постоянного пребывания</b>	5	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР

обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины отсутствуют, самовольные уходы несовершеннолетних из мест постоянного пребывания отсутствуют; в образовательной организации проводится систематическая профилактическая работа	5	X
имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из мест постоянного пребывания; в образовательной организации проводится систематическая профилактическая работа с данной категорией обучающихся (тесное взаимодействие с семьей, субъектами системы профилактики, вовлечение обучающихся в досуговую деятельность и др.)	3	X
имеются обучающиеся, систематически пропускающие занятия без уважительной причины, имеются случаи самовольных уходов несовершеннолетних из мест постоянного пребывания; не достаточный уровень профилактической работы с данной категорией обучающихся (взаимодействие с семьей, субъектами системы профилактики, вовлечение обучающихся в досуговую деятельность и др.)	0	X
<b>4. Доля заявлений, поданных в электронной форме через РПГУ на зачисление ребенка в общеобразовательную организацию</b>	<b>5</b>	<b>Заместитель директора по УВР</b>
не менее 90% заявлений	5	X
от 89% до 70% заявлений	3	X
менее 70% заявлений	0	X
<b>5. Взаимодействие с государственным учреждением Тульской области «Центр занятости населения Тульской области» с целью своевременного замещения вакантных должностей в образовательном учреждении</b>	<b>5</b>	<b>Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР</b>
обеспечено взаимодействие с государственным учреждением Тульской области «Центр занятости населения Тульской области», своевременное замещение вакантных должностей	5	X
вакантная должность свободна более 6 месяцев, информация о вакансии размещена в ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области»	3	X
вакантная должность свободна более 6 месяцев, информация о вакансии не размещена в ГУ ТО «Центр занятости населения Тульской области»	0	X
<b>6. Организация качественного питания обучающихся</b>	<b>5</b>	<b>Заместитель директора по АХР</b>
соблюдение необходимых норм физиологических потребностей детей и подростков в	5	X

основных питательных веществах и энергии (в сутки), отсутствие нарушений по результатам проверок, проведенных Управлением Роспотребнадзора по Тульской области		
соблюдение необходимых норм физиологических потребностей детей и подростков в основных питательных веществах и энергии (в сутки), наличие нарушений по результатам проверок, проведенных Управлением Роспотребнадзора по Тульской области	3	X
несоблюдение необходимых норм физиологических потребностей детей и подростков в основных питательных веществах и энергии (в сутки), наличие нарушений по результатам проверок, проведенных Управлением Роспотребнадзора по Тульской области	0	X
<b>Всего по итогам квартальной оценки, баллы</b>	<b>30</b>	<b>X</b>
<b>Наименование дополнительного показателя</b>	<b>Годовая оценка, баллы</b>	
<b>1. Наличие социального партнерства в образовательном учреждении (заключены соглашения о социальном партнерстве) с привлечением внебюджетных средств</b>	<b>5</b>	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
не менее трех заключенных соглашений о социальном партнерстве с привлечением внебюджетных средств	5	X
менее трех заключенных соглашений о социальном партнерстве с привлечением внебюджетных средств	3	X
наличие заключенных соглашений о социальном партнерстве без привлечения внебюджетных средств	0	X
<b>2. Организация работы с обращениями граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)</b>	<b>5</b>	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ	5	X
наличие предписаний контрольно-надзорных органов, решений о наложении	0	X

дисциплинарных взысканий по итогам рассмотрения обращений граждан, несвоевременное заполнение ССТУ		
<b>3. Качество работы образовательного учреждения в информационных системах (АИС «Сетевой город. Образование», «Е-Услуги. Образование», соответствие сайта образовательной организации требованиям действующего законодательства, своевременное и качественное заполнение АИС «Навигатор», АИС «Сферум» )</b>	<b>5</b>	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности
полное и своевременное внесение данных в системы, своевременная актуализация информации на сайте	5	X
неполное и (или) несвоевременное внесение данных в системы, своевременная актуализация информации на сайте	3	X
полное и своевременное внесение данных в системы, несвоевременная актуализация информации на сайте		
неполное и несвоевременное внесение данных в системы, информация на сайте не является актуальной	0	X
<b>4. Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное информирование о фактах чрезвычайных ситуаций</b>	<b>5</b>	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по безопасности
созданы безопасные условия для обучающихся, отсутствие фактов чрезвычайных ситуаций с обучающимися	5	X
наличие фактов чрезвычайных ситуаций, своевременное информирование	3	X
наличие фактов чрезвычайных ситуаций, несвоевременное/отсутствие информирования	0	X
<b>5. Доля средств, по которым сформирован план-график, закупок по отношению к объему средств, предусмотренных на осуществление закупок в соответствующем календарном году</b>	<b>5</b>	Заместитель директора по АХР
от 100% до 95%	5	X
от 94% до 90%	3	X
от 89% до 85 %	2	X
менее 85%	0	X
<b>6. Доля опубликованных закупок у субъекта малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций в совокупном</b>	<b>5</b>	Заместитель директора по АХР

<b>годовом объеме закупок</b>		
от 100 % до 95 % своевременно выполненных закупок.	5	X
от 94 % до 90 % своевременно и качественно выполненных закупок	3	X
от 89 % до 85 % своевременно и качественно выполненных закупок	2	X
менее 85 % своевременно и качественно выполненных закупок	0	X
<b>Всего по итогам годовой оценки, баллы</b>	<b>30</b>	<b>X</b>