МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 32 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА ИВАНА ВАСИЛЬЕВИЧА БОЛДИНА» (МБОУ «ЦО № 32»)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «ЦО № 32»

_____Л.Б. Захарцева

«11» января 2023

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «ЦО № 32»

_____И.В. Киселева

«11» января 2023

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 32 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА ИВАНА ВАСИЛЬЕВИЧА БОЛДИНА"

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 32 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА ИВАНА ВАСИЛЬЕВИЧА БОЛДИНА"
Дата: 2023.09.25 14:58:18 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 32 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА ИВАНА ВАСИЛЬЕВИЧА БОЛДИНА»

Принято на общем собрании
работников МБОУ «ЦО № 32»
«11» января 2023

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «ЦО № 32» (далее - Учреждение) в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании работников и утверждается директором Учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Для подготовки предложений директору Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат в местах осуществления образовательной деятельности приказом руководителя создаются комиссии по стимулирующим выплатам (далее – Комиссии), действующие на основании настоящего Положения по адресам:

- ул. Серебровская, д.32,
- ул. Седова, д.35В,
- ул. Серебровская, д.28,
- ул. Макаренко. Д.6А,
- ул. Седова, д.37А,
- ул. Серебровская, д.24.

2.2 Председатели Комиссий являются членами комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ «ЦО № 32» (далее- Комиссия Центра).

Комиссии и Комиссия Центра создаются сроком на один календарный год, персональный состав Комиссий и Комиссии Центра утверждается приказом директора МБОУ «ЦО № 32».

Решение Комиссии правомочно, если в ее работе приняло участие более половины утвержденного состава.

2.3. Распределение стимулирующих выплат заместителей директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по дошкольному

образованию, заместителя директора по безопасности, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, а также лиц, исполняющих обязанности заместителей директора, и лиц, являющихся председателями Комиссий, осуществляется на заседаниях Комиссии Центра.

Комиссия и Комиссия Центра анализируют результаты труда и показатели эффективности деятельности работников за определенный период, а также предложения заместителей руководителя и иных членов рабочих групп с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику, предложением по их размеру в виде оценочных листов. Оценочные листы заполняются Комиссиями в строениях МБОУ «ЦО №32» и директором в отношении заместителей директора, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по дошкольному образованию, заместителя директора по безопасности, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, а также лиц, исполняющих обязанности заместителей директора, и лиц, являющихся председателями Комиссий. Оценочные листы составляются по премиальным выплатам на основе приложения 1 настоящего Положения. Оценочные листы подписываются председателями Комиссий. Работники знакомятся с оценочными листами под подпись.

В отношении председателя Комиссии Центра оценочные листы подписываются всеми членами Комиссии Центра.

Установление персональных повышающих коэффициентов производится Комиссией Центра на основании ходатайств, составленных в адрес Комиссии Центра с использованием критериев приложения 2 настоящего Положения и предоставляемых председателями Комиссий вместе с оценочными листами.

2.4. Комиссии организуют свою работу в форме заседаний. Решение Комиссий с рекомендациями об установлении размеров и видов стимулирующих выплат конкретным работникам оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется директору в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.5. Протоколы Комиссий заслушиваются на заседании Комиссии Центра. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Учреждения с учетом решения Комиссии.

2.6. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются приказом директора Учреждения, в котором указываются по каждому работнику размер выплат, конкретные основания для выплаты и срок, на который устанавливается данная выплата (но не более трех месяцев).

2.7. Директор Учреждения имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется на основе представленных аналитических данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде и фактических расходах оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-премиальные выплаты,

-персональный повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке

-материальная помощь.

4. Порядок и условия установления премиальных выплат

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. Критерии для начисления премиальных выплат определены в Приложении №1. Максимальный размер премиальных выплат составляет 300%.

4.3. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

4.4. Премирование осуществляется на основании приказа директора Учреждения за установленный период (месяц).

4.5. Премия по итогам работы выплачивается в соответствии с приказом директора за общие результаты труда по итогам работы за определенный период (год,полугодие,месяц) с учетом показателей эффективности деятельности работников (Приложение 1), в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300%.

4.6. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

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

– соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

– отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

Качество выполняемой работы определяется показателями эффективности деятельности работников Учреждения.

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается не более 300%.

4.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

а) интенсивность и напряженность работы - до 100% (в приказе отражается конкретно: среднемесячная наполняемость группы, количество проведенных исследований, мероприятий или другие работы, в связи с чем увеличена интенсивность и напряженность);

б) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения – до 100%;

в) непосредственное участие в разработке, организации и реализации инновационных проектов – до 100%,

г) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб – до 100%.

5. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.

5.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, окладу, ставке устанавливается с учетом результатов индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

5.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу составляет - 3,0.

5.3.Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам не носит обязательный характер.

5.4.Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается на срок до трех месяцев.

5.5.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника.

5.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнительность, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам приведены в Приложении №2.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Материальная помощь выплачивается в размере не более трех должностных окладов сотрудника Учреждения, установленного на день выплаты.

В пределах стимулирующего фонда оплаты труда в индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления работников на выплату им материальной помощи в случаях:

- заболевания, несчастного случая,
- на приобретение лекарств или платное лечение,
- в случае смерти близких родственников,
- в случае пожара, порчи и гибели имущества в связи с чрезвычайными ситуациями,
- в связи с рождением ребенка,
- в случае тяжелого материального положения,
- по иным причинам.

7. Порядок принятия настоящего Положения

7.1 Положение рассматривается и принимается Общим собранием работников Учреждения и утверждается приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

Приложение №1.

1. Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
1 1.Оценка деятельности по итогам работы (за полугодие до 25января, до 25 сентября)		
1.1.1.Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся;	5 10
1.1.4.Доля учащихся, не имеющих академической задолженности по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	5 10
Максимальное количество процентов		*20*
1.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1.2.1.Руководство методическим объединением, музеем		20
1.2.2.Подготовка обучающихся - призеров и победителей предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения и муниципальный уровень - региональный уровень и выше	10 30
1.2.3.Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		10
1.2.4.Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок и т.д.		20
1.2.5.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
1.2.6.Проведение занятий с отстающими учениками, учениками со слабым знанием русского языка, одаренными детьми, подготовка к сдаче аттестаций и экзаменов		30
1.2.7.Просмотр обучающих вебинаров		10

1.2.8.Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
1.2.9.Работа с родителями	Наличие протоколов бесед	10
1.2.10.Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		20
1.2.11.Участие в оформлении помещений и территории перед предстоящими мероприятиями, праздниками		10
Итого (максимальное количество)		200
1.3. Оценка качества выполнения работ		
1.3.1..Участие в конкурсах профессионального мастерства	- участие -1 место -2 место -3 место	10 50 30 20
1.3.2.Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		10
1.3.3.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
1.3.4.Отсутствие замечаний к оформлению и сдаче документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	10
Максимальное количество процентов		*80*
Всего		300

1. Критерии оценки деятельности работников по должности «Воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
2.1.Оценка деятельности по итогам работы (за полугодие до 25 мая, до 25 октября)		
2.1.1.Результаты выполнения ФГОС дошкольного образования (в среднем по учреждению):	Мониторинг освоения ООП ДО (октябрь, май) - от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне - 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне	5 10
Максимальное количество процентов		*10*
2.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
2.2.1.Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета МБОУ «ЦО № 32»	Повышение авторитета и имиджа ДОУ среди родителей (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях)	10
2.2.2.Выполнение дополнительной важной и ответственной работы	Руководство студийно-кружковой работой, работа сверх должностных инструкций и т.п	30
2.2.3.Участие в оформлении помещений и		10

территории при подготовке к проведению мероприятий и праздников		
2.2.4.Работа в АИС «Сетевой город»		10
2.2.5. Информационные технологии: создание ЭОР		10
2.2.6.Ведение блога, сайта в сети Интернет	Размещение материалов, повышающих привлекательность ДОУ	10
2.2.7. Работа с родителями	Родительские собрания, беседы	30
2.2.8.Работа с родителями: активное вовлечение родителей в жизнь ДОУ	Мастер-классы, благотворительность	10
2.2.9. Присмотр и уход за детьми с инвалидностью (вне коррекционных групп)		5
2.2.10 Организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	Сборка и использование готовых моделей при создании пособий Создание и пополнение развивающей предметно-пространственной среды в учреждении, отвечающей требованиям ФГОС ДО Активное творчество при создании предметов развивающей пространственной среды	20 30 50
2.2.11. Среднемесячная наполняемость детей	50% и выше	25
Максимальное количество процентов		*200*
2.3. Оценка качества выполнения работ		
2.3.1.Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий	Случаи травматизма отсутствуют	10
2.3.2.Своевременность и достоверность представления документации	Документация предоставляется в полном объеме с соблюдением сроков выполнения задания	20
2.3.3.Отсутствие замечаний потребителей услуг, администрации, других участников образовательного процесса		20
2.3.4Личное участие педагога в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	- участие -1 место -2 место -3 место	5 20 15 10
2.3.5.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	- участие -1 место -2 место -3 место	5 20 15 10
Максимальное количество процентов		*90*
Всего		300

3. Критерии по должности «Социальный педагог»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
3.1.Оценка деятельности по итогам работы (за год, до 25 мая)		

3.1.1.Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью.	от 20% до 80% более 80%	5 10
3.1.2.Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время.	от 20% до 80% более 80%	5 10
Максимальное количество процентов		*20*
3.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
3.2.1.Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		30
3.2.2..Доля обучающихся (воспитанников), охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	10 20
3.2.3.Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних.	Не превышает уровень прошлого месяца	30
3.2.4.Участие обучающихся (воспитанников) состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности.	Учет посещаемости кружков, участие в мероприятиях	30
3.2.5.Участие в организации и проведении родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей.	Выступления на родительских собраниях, рассылка информации в блоги, на сайт школы	30
3.2.6.Руководство методическими объединениями.		20
3.2.7.Участие в благоустройстве помещений и территории.		20
3.2.8.Просмотр обучающих вебинаров		10
3.2.9.Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
3.2.10. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		20
Максимальное количество процентов		*230*
3.3. Оценка качества выполнения работ		
3.3.1.Отсутствие претензий к затребованной документации и отчетности со стороны контролирующих органов		20
3.3.2.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		30
Максимальное количество процентов		*50*
Всего		300

4. Критерии по должности «Педагог-психолог»

Критерии	**Наименование и обозначение показателей**	**Процент**
4.1 Оценка деятельности по итогам работы (за год, до 25 мая)		
4.1.1.Положительная динамика работы с обучающимися (воспитанниками)	Результаты диагностики	20
Максимальное количество процентов		*20*

4.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
4.2.1.Отсутствие правонарушений среди детей, состоящих на учете в КДН, ПДН. и др.		30
4.2.2.Участие в работе консультпункта ЦО		20
4.2.3.Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения и на официальных страницах в соцсетях.		20
4.2.4.Участие в организации и проведении родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей.		20
4.2.5.Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями.		20
4.2.6.Просмотр обучающих вебинаров		10
4.2.7.Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
4.2.8.Участие в благоустройстве помещений и территории, оснащение развивающей среды		20
4.2.9. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
4.2.10. Проведение мероприятий по созданию благоприятного эмоционально-психологического климата в коллективе, предотвращению профессионального выгорания		20
Максимальное количество процентов		*210*
4.3. Оценка качества выполнения работ		
4.3.1.Качественное оформление установленной документации (ее наличие, ведение)		20
4.3.2.Отсутствие претензий к своевременности и качеству представления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		30
4.3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
Максимальное количество процентов		*70*
Всего		300

5. Критерии по должности
«Заместитель директора по учебно-воспитательной работе», «Заместитель директора по воспитательной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
5.1.Оценка деятельности по итогам работы (за год до 25 сентября)		
5.1.1. Доля обучающихся (воспитанников), успешно прошедших государственную итоговую аттестацию.	- 100%	20
Максимальное количество процентов		*20*
5.2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		

5.2.1.Участие во Всероссийских проектах: Юнармия, Большая перемена, Билет в будущее, ГТО	Положительная динамика по количеству участников проекта, результативность	20
5.2.2.Участие во Всероссийском проекте Пушкинская карта	Положительная динамика по количеству участников проекта, посещенные мероприятия	20
5.2.3.Участие во Всероссийском проекте РДДМ	Положительная динамика по количеству участников проекта	20
5.2.4.Регистрация на «АИС Молодежь»	Положительная динамика по количеству участников проекта	20
5.2.5.Участие в проекте «Финансовая грамотность»	Положительная динамика по количеству участников проекта	20
5.2.6. Участие в проекте «Функциональная грамотность»	Положительная динамика по количеству участников проекта, результативность	20
5.2.7.Руководство работой по профилактике ДТП и отрядом ЮИДД	Положительная динамика по количеству участников проекта, проекты, результативность	20
5.2.8.Участие в привлечении внебюджетных (спонсорских) средств.		20
5.2.9.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		20
Максимальное количество процентов		180
5.3. Оценка качества выполнения работ		
5.3.1..Наличие обучающихся (воспитанников), педагогических работников – победителей,призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций муниципального уровня и выше	-муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	10 20 30
5.3.2.Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации.		30
5.3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора.		10
5.3.4.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		30
Максимальное количество процентов		100
Всего		300

6. Критерии по должности
«Педагог дополнительно образования», «Инструктор по физической культуре», «Музыкальный руководитель», «Педагог дополнительно образования ФГОС»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
6.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
6.1.1.Обеспечение безопасности	Отсутствие травматизма	20

жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе.		
Максимальное количество процентов		20
6.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
6.2.1.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	-участие -1 место -2 место -3 место	5 20 15 10
6.2.2.Участие педагогов в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		10
6.2.3.Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		20
6.2.4.Проведение открытых мероприятий.	-на уровне учреждения - на муниципальном уровне -на региональном уровне	20 25 30
6.2.5..Просмотр обучающих вебинаров		10
6.2.6..Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
6.2.7.Работа с родителями	Наличие протоколов бесед, консультаций и т.д.	15
6.2.8.Организация видео и фотосъемки при проведении мероприятий.		10
6.2.9. Участие в оформлении помещений и территории перед предстоящими мероприятиями, праздниками, пополнение развивающей среды учреждения		20
6.2.10.Участие в благоустройстве помещений и территории		20
6.2.11. Работа с особыми детьми, с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами		5
6.2.12.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		30
Максимальное количество процентов		210
6.3. Оценка качества выполнения работ		
6.3.1..Участие в конкурсах профессионального мастерства	- участие -1 место -2 место -3 место	10 30 20 10
6.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства и участников образовательного процесса		20
6.3.3.Отсутствие замечаний к оформлению и сдаче затребованных отчетов и документации	Своевременное и должное оформление документации	20
Максимальное количество процентов		70
Всего		300

7. Критерии по должности «Библиотекарь»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
7.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
7.1.1.Оформление библиотеки.	Выставки, информационные стенды	10
Максимальное количество процентов		10
7.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
7.2.1.Организация мероприятий в библиотеке	Проведенное мероприятие	20
7.2.2.Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.	-Участие -Призер -Победитель	20 50 100
7.2.3.Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		30
7.2.4.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
7.2.5. Участие в оформлении помещений и территории перед предстоящими мероприятиями, праздниками		10
7.2.6. Участие в благоустройстве помещений и территории		10
Максимальное количество процентов		220
7.3. Оценка качества выполнения работ		
7.3.1.Отсутствие ущерба, причиненного книжному и иным фондам библиотеки в связи с недостачей , утратой или порчей книг.		30
7.3.2.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
7.3.3.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		10
Максимальное количество процентов		60
Всего		300

8. Критерии по должности «Делопроизводитель», «Документовед»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
8.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
8.1.1.Обеспечение сохранности проходящей служебной документации.	Отсутствие случаев потери принятых документов	10
Максимальное количество процентов		10
8.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
8.2.1.Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл. почтой, Интернет, СБИС, Контур, ДЕЛО-WEB и т.п.	Использование электронной почты, СБИС, КОНТУР, ДЕЛО-WEB, архиваторов, программ работы с pdf-файлами	100
8.2.2.Организация взаимодействия администрации учреждения с ответственными лицами по всем		50

адресам расположения зданий учреждения		
8.2.3.Активное участие в подготовке и проведении совещаний, общих собраний и т.д., проводимых руководителем учреждения.		30
8.2.4.Выполнение важных и ответственных заданий.		30
8.2.5.Участие в благоустройстве помещений и территории.		10
Максимальное количество процентов		220
8.3. Оценка качества выполнения работ		
8.3.1.Отсутствие замечаний к оформлению и сдаче затребованной документации и отчетов	Своевременное и должное оформление документации	20
8.3.2.Отсутствие случаев нарушения норм профессиональной этики.		10
8.3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
8.3.4.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		20
Максимальное количество процентов		*70*
Всего		300

9. Критерии по должности «Специалист по кадрам», «Специалист по охране труда»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
9.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
9.1.1.Обеспечение сохранности принятой документации, личных дел	Отсутствие претензий по поводу сохранности документов	20
Максимальное количество процентов		*20*
9.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
9.2.1.Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл. почтой, Интернет, 1С кадры и др.	Использование программы КОНТУР	30
9.2.2.Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками.	Включение в программу наставничества, отслеживание адаптации	30
9.2.3.Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров, охране труда		30
9.2.4.Поддержка действующих информационных банков.	Электронные базы данных по сотрудникам	30
9.2.5.Проведение анализа состояния трудовой дисциплины, охраны труда и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.		30
9.2.6.Активное участие в организации работы по методическому и информационному	Наличие списка подлежащих аттестации сотрудников	30

обеспечению квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.		
Максимальное количество процентов		*180*
9.3. Оценка качества выполнения работ		
9.3.1.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
9.3.2.Отсутствие замечаний к оформлению и сдаче документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	10
9.3.3.Отсутствие замечаний к своевременности и качеству запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.	Своевременное и должное предоставление информации	20
9.3.4.Отсутствие случаев нарушения норм профессиональной этики.		20
9.3.5.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
9.3.6.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
Максимальное количество процентов		*100*
Всего		300

10. Критерии оценки по должности
«Заместитель директора», «Заместитель директора по дошкольному образованию»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
10.1.Оценка деятельности по итогам работы (за год – для работников школы до 25 сентября, для работников дошкольного отделения до 25 января)		
10.1.1. Обеспечение поддержания и увеличения контингента обучающихся (воспитанников)	Сохранение и увеличение по данным форм статистического наблюдения ОШ-1 и 85-к	20
Максимальное количество процентов		*20*
10.2.Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
10.2.1.Обеспечение работы Консультационного пункта	Охват участников образовательного процесса более 50%, проекты	10
10.2.2.Обеспечение и контроль участия во всероссийских проектах Орлята России, Юнармия, Большая перемена, Современные дети, Билет в будущее и т.п.	Положительная динамика количества участников	10
10.2.3.Организация работы коллегиальных органов	Проведение заседаний, подготовка приказов, протоколов	10
10.2.4.Взаимодействие с государственным учреждением Тульской области «Центр занятости населения тульской области» с целью своевременного замещения вакантных должностей в учреждении	Отсутствие вакансий	20
10.2.5.Организация и контроль работы школьных форм досуга: театра, кафе, хора, пресс-центра, спортивного клуба «Надежда»		10

10.2.6 Обеспечение функционирования Школьного музея	Проекты, результативность	10
10.2.7.Работа по обращениям граждан	Количество, результативность	10
10.2.8.Наличие публикаций педагогов в изданиях при университетах, входящих в перечень РИНЦ		30
10.2.9.Участие в подготовке учреждения к новому учебному году		20
10.2.10.Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности, антитеррору, ПБ, противодействия экстремизму.		10
10.2.11.Образцовое содержание территории учреждения.		20
10.2.12. Создание условий для сохранения контингента сотрудников (обеспечение условий для стажировки, обучения на курсах профессиональной переподготовки, повышения квалификации, организация системы наставничества для молодых специалистов, организация помощи при прохождении процедуры аттестации)		40
10.2.13.Качественное выполнение важных и ответственных заданий		40
Максимальное количество процентов		240
10.3. Оценка качества выполнения работ		
10.3.1.Отсутствие нареканий к предоставленной запрашиваемой информации, планам, отчетам, аналитическим справкам и т.д. (в соответствии с определяемыми сроками)		20
10.3.2.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		20
Максимальное количество процентов		*40*
Всего		300

11. Критерии оценки по должности «Заместителя директора по АХР», «Заместитель директора по безопасности»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
11.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
11.1.1. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		10
Максимальное количество процентов		*10*
11.2.Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
11.2.1.Осуществление текущего ремонта помещений, контроль капитального ремонта помещений		30
11.2.2.Планирование мероприятий по обеспечению материально-технических	Подготовка смет, заявок на приобретения основных средств,	30

потребностей учреждения	инвентаря и материалов	
11.2.3.Контроль деятельности обслуживающего персонала и услуг и работ, оказываемых сторонними организациями в обеспечение хозяйственных нужд учреждения	Количество отработанных претензий, принятых мер к обслуживающему персоналу	30
11.2.4.Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.		30
11.2.5.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.		20
11.2.6.Участие в подготовке к новому учебному году.		30
11.2.7.Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.		10
11.2.8. Образцовое содержание территории строений в соответствии с требованиями благоустройства		10
11.2.9. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
Максимальное количество процентов		230
11.3. Оценка качества выполнения работ		
11.3.1.Отсутствие предписаний Роспотребнадзора или их своевременное исполнение		20
11.3.2.Отсутствие нареканий к предоставленной запрашиваемой информации, планам, отчетам, аналитическим справкам и т.д. (в соответствии с определяемыми сроками)		20
11.3.3.Отсутствие замечаний со стороны директора		20
Максимальное количество процентов		*60*
Всего		300

12. Критерии оценки по должности «Повар», «Шеф-повар»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
12.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
12.1.1. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых контролирующими органами		10
Максимально возможное количество процентов		*10*
12.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
12.2.1.Рациональное использование электроэнергии, воды.	Контроль показаний ресурсных счетчиков	30
12.2.2. Участие в погрузочно-разгрузочных работах		100
12.2.3. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		100
Максимально возможное количество процентов		*230*
12.3. Оценка качества выполнения работ		
12.3.1.Отсутствие обоснованных замечаний		30

участников образовательного процесса		
12.3.2.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		30
Максимально возможное количество процентов		*60*
Всего		300

13. Критерии по должности «Уборщик служебных помещений», «Гардеробщик», «Кухонный рабочий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
13.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
13.1.1. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых контролирующими органами		10
Максимально возможное количество процентов		*10*
13.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
13.2.1.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	Отсутствие сломанного инвентаря и оборудования	100
13.2.2.Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.	Отсутствие перерасхода	100
13.2.3.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
13.2.4. Рациональное использование электроэнергии, воды	Контроль счетчиков	10
Максимально возможное количество процентов		*260*
13.3. Оценка качества выполнения работ		
13.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий администрации, других участников образовательного процесса		30
Максимально возможное количество процентов		*30*
Всего		300

14. Критерии по должности «Плотник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
14.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
14.1.1.Отсутствие нарушений требований по охране жизни и здоровья воспитанников	За отчетный период не произошло аварий, связанных с некачественным выполнением плотницкой работы	10
Максимально возможное количество процентов		*10*
14.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
14.2.1.Осуществление сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений,		50

оборудования и механизмов.		
14.2.2. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		100
14.2.3.Участие в мероприятиях по благоустройству помещений и территории.		100
Максимально возможное количество процентов		*250*
14.3. Оценка качества выполнения работ		
14.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора-руководителей строений, заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством.		30
14.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество процентов		*40*
Всего		300

15. Критерии по должности «Водитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
15.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
15.1.1. Соблюдение графика и маршрута движения	Строгое соответствие установленному маршруту, ежемесячный контроль ГЛОНАСС	40
Максимальное количество процентов		*40*
15.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
15.2.1.Соблюдение правил содержания автомобиля, ухода за кузовом и салоном с учетом перевозки детей		40
15.2.2.Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.		40
15.2.3.Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса.		40
15.2.4.Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		40
15.2.5.Соблюдение высокого уровня этики общения с участниками образовательного процесса.		40
Максимальное количество процентов		*200*
15.3. Оценка качества выполнения работ		
15.3.1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.		20
15.3.2.Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.		20
15.3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
Максимальное количество процентов		*60*
Всего		300

16. *Критерии оценки по должности «Заведующий хозяйством»*

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
16.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
16.1.1.Отсутствие недостач и излишек по результатам ревизии и контроля.		10
Максимально возможное количество процентов		*10*
16.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
16.2.1.Своевременное обеспечение запасов чистящих, моющих средств, канцелярских товаров, прочих расходных материалов	Отсутствие жалоб на нехватку расходных материалов	50
16.2.2.Отсутствие замечаний бухгалтерии по предоставленной документации по списанию материальных ценностей и постановке на учет		100
16.2.3. Выполнение важных и ответственных заданий		30
16.2.4.Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		30
16.2.5.Участие в работе комиссий, созданных в учреждении		10
16.2.6. Сезонная сложность и напряженность выполняемой работы (контроль уборки снега, листвы, стрижки кустарников, окоса травы, ухода за клумбами)		30
Максимально возможное количество процентов		*250*
16.3. Оценка качества выполнения работ		
16.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		30
16.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество процентов		*40*
Всего		300

17. *Критерии оценки по должности «Кладовщик»*

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
17.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
17.1.1.Отсутствие недостач и излишек по результатам ревизии и контроля.		20
Максимально возможное количество процентов		20
17.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
17.2.1.Участие в работе комиссий, созданных в		30

учреждении		
17.2.2.Своевременное оформление заявок на приобретение основных средств и материальных ценностей.	Отсутствие жалоб на нехватку основных средств и материальных ценностей	30
17.2.3.Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности		30
17.2.4. Выполнение важных и ответственных заданий		50
Максимально возможное количество процентов		140
17.3. Оценка качества выполнения работ		
17.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		30
17.3.2.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		30
17.3.3.Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.		30
17.3.4.Отсутствие замечаний по ведению документации и качеству принимаемой продукции.		20
17.3.5.Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного и весового оборудования.		30
Максимально возможное количество процентов		*140*
Всего		300

18. Критерии оценки по должности «Медицинская сестра», «Медицинская сестра диетическая»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
18.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
18.1.1.Отсутствие замечаний контролирующих органов		10
Максимально возможное количество процентов		*10*
18.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
18.2.1.Оформление информационных стендов для педагогов учреждения, родителей и воспитанников.		40
18.2.2.Осуществление регулярного контроля за санитарным состоянием учреждения.		50
18.2.3.Участие в работе комиссий, созданных в учреждении		50
Максимально возможное количество процентов		*140*
18.3. Оценка качества выполнения работ		
18.3.1.Отсутствие замечаний по хранению, учету и выдаче медицинских препаратов.		30
18.3.2.Отсутствие замечаний по ведению медицинской документации.		30

18.3.3.Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию медицинского оборудования.		30
18.3.4.Отсутствие замечаний по контролю за соблюдением эпидемиологических ограничений		30
18.3.5.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		30
Максимально возможное количество процентов		*150*
Всего		300

19. Критерии оценки по должности «Инженер», «Инженер-программист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
19.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
19.1.1.Отсутствие замечаний, предписаний со стороны надзорных органов различного уровня.		30
Максимальное количество процентов		*30*
19.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
19.2.1.Продвижение и развитие школьного сайта.		40
19.2.2.Организация сопровождения внедрённых программ и программных средств, подключение новых инструментов		40
19.2.3.Организация взаимодействия со службами технической поддержки, специалистами казначейства, установка ЭЦП		40
19.2.4.Обеспечение необходимого уровня компьютерной грамотности и технической подготовки сотрудников, использующих в работе компьютерную технику.		40
19.2.5.Сопровождение и техническая поддержка внутренних мероприятий с использованием компьютерной техники, мультимедийного оборудования и т.д.		40
Максимальное количество процентов		*200*
19.3. Оценка качества выполнения работ		
19.3.1.Отсутствие замечаний, нареканий со стороны директора, заместителей директора		30
19.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		20
19.3.3.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		20
Максимальное количество процентов		*70*
Всего		300

20. Критерии оценки по должности «Экономист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
20.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
20.1.1.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		30
Максимальное количество процентов		*30*
20.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
20.2.1.Просмотр обучающих вебинаров		40
20.2.2.Расширение профессиональной компетенции	Изучение новых законодательных актов и методических указаний	40
20.2.3.Размещение информации о деятельности учреждения на сайте bus.gov		40
20.2.4.Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами	Работа в программах РИС ТО, ЕИС, СБИС, Контур	40
20.2.5.Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		40
Максимальное количество процентов		*200*
20.3. Оценка качества выполнения работ		
20.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		30
20.3.2.Отсутствие случаев нарушения норм профессиональной этики.		20
20.3.3. Отсутствие нареканий к своевременности и качеству предоставленной информации		20
Максимальное количество процентов		*70*
Всего		300

21. Критерии оценки по должности **«Учитель-*дефектолог*», «*Тьютор*»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
21.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
21.1.1.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20
Максимальное количество процентов		*20*
21.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
21.2.1.Работа с обучающимися (воспитанниками) со сложными дефектами в развитии, в том числе с тяжелыми нарушениями	Количество детей	40

речи, слабо говорящими по-русски, умственно отсталыми детьми и т.д.		
21.2.2 Участие в работе экспертных групп, комиссий, творческих лабораторий, руководство методическим объединением.		20
21.2.3.Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		20
21.2.4.Просмотр обучающих вебинаров		10
21.2.5.Активное включение родителей и лиц, их заменяющих, в коррекционно-развивающие занятия.	Распространение обучающих материалов, проведение показов методик	40
21.2.6.Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок и т.д.		30
21.2.7. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
21.2.8.Участие в благоустройстве помещений и территории		10
21.2.9.Участие в оформлении помещений и территории перед мероприятиями и праздниками		10
Максимальное количество процентов		*210*
21.3. Оценка качества выполнения работ		
21.3.1.Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		10
21.3.2.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		20
21.3.3..Участие в конкурсах профессионального мастерства	- участие -1 место -2 место -3 место	10 50 30 20
Максимальное количество процентов		*80*
Всего		300

22. Критерии оценки по должности «Учитель-логопед»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
22.1.Оценка деятельности по итогам работы (за год, до 25 мая)		
22.1.1.Положительная динамика работы с обучающимися (воспитанниками)	Отслеживание по журналам наблюдения	20
Максимальное количество процентов		*20*
22.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
22.2.1. Участие учителя-логопеда в работе экспертных групп, комиссий, творческих лабораторий, руководство Консультационным центром.		20
22.2.2.Наличие опубликованных результатов исследовательской деятельности учителя-		30

логопеда, методических разработок		
22.2.3.Просмотр обучающих вебинаров		10
22.2.4.Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
22.2.5.Активное включение родителей и педагогов в коррекционно-развивающие занятия (проведение родительских собраний, консультаций)		40
22.2.6. Работа с детьми, слабо говорящими по-русски		20
22.2.7. Участие в оформлении помещений и территории перед предстоящими мероприятиями, праздниками		20
22.2.8. Участие в благоустройстве помещений и территории		20
22.2.9. Обобщение и распространение опыта работы через открытые мероприятия: мастер-классы, выступления на семинарах, круглые столы.		20
Максимальное количество процентов		*200*
22.3. Оценка качества выполнения работ		
22.3.1.Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		10
22.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
22.3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		10
22.3.4..Участие в конкурсах профессионального мастерства	- участие -1 место -2 место -3 место	10 50 30 20
Максимальное количество процентов		*80*
Всего		300

23. Критерии оценки по должности «Кастелянша»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
23.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
23.1.1. Отсутствие жалоб на состояние постельного белья и другого мягкого инвентаря		10
Максимально возможное количество процентов		*10*
23.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
23.2.1.Организация бесконфликтного взаимодействия с воспитателями по учету мягкого инвентаря, белья.		60
23.2.2.Выполнение важных и ответственных поручений		60
23.2.3.Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		30
23.2.4. Своевременность подачи заявок на	Отсутствие жалоб на нехватку	50

приобретение мягкого инвентаря, постельного белья, спецодежды	постельного белья, наличие заявок	
23.2.5.Участие в благоустройстве помещений и территории		30
Максимально возможное количество процентов		*230*
23.3. Оценка качества выполнения работ		
23.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, заведующих хозяйством.		30
23.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		30
Максимально возможное количество процентов		*60*
Всего		300

24. Критерии оценки по должности
«Младший воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
24.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
24.1.1.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе.	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев.	10
Максимально возможное количество процентов		*10*
24.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
24.2.1.Снижение уровня заболеваемости среди воспитанников	Посещаемость на уровне предыдущего месяца и выше	50
24.2.2. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды		50
24.2.3.Участие в оформлении помещений к праздникам и мероприятиям		50
24.2.4.Участие в благоустройстве помещений и территории.		50
24.2.5.Выполнение ответственных поручений		50
Максимально возможное количество процентов		*250*
24.3. Оценка качества выполнения работ		
24.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, заведующих хозяйством		40
Максимально возможное количество процентов		*40*
Всего		300

25. Критерии оценки деятельности работников по должности «Воспитатель (ГПД)»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
25.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
25.1.1.Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	20
Максимальное количество процентов		*20*
25.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
25.2.1.Результаты работы по профилактике правонарушений	Отсутствие правонарушений	20
25.2.2.Организация питания на высоком уровне	Отсутствие замечаний	10
25.2.3.Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов).		20
25.2.4.Просмотр обучающих вебинаров		10
25.2.5.Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
25.2.6.Своевременное предоставление материалов для размещения на сайте учреждения.		10
25.2.7.Ведение видео и фотосъемки при проведении мероприятий.		20
25.2.8.Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий.		30
25.2.9. Участие в оформлении помещений и территории перед предстоящими мероприятиями, праздниками		20
25.2.10.Участие в благоустройстве помещений и территории.		20
25.2.11.Дежурство по школе, столовой		20
Максимальное количество процентов		*200*
25.3. Оценка качества выполнения работ		
25.3.1.Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		20
25.3.2.Отсутствие фактов самовольных уходов, совершенных воспитанниками.		20
25.3.3.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		20
25.3.4.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		20

Максимальное количество процентов		*80*
Всего		300

26. Критерии по должности «Дежурный по режиму»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
26.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
26.1.1.Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья воспитанников и учеников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности		20
Максимальное количество процентов		*20*
26.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
26.2.1.Контроль за соблюдением правил санитарии и гигиены при входе в школу.		50
26.2.2.Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности имущества, пропускного режима		50
26.2.3.Качественное выполнение разовых поручений заместителей директора		40
26.2.4.Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств, контроль за рациональным использованием электроэнергии и воды.		20
26.2.5.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие жалоб	40
26.2.6.Участие в благоустройстве помещений и территории		20
Максимальное количество процентов		220
26.3. Оценка качества выполнения работ		
26.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		30
26.3.2.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		30
Максимальное количество процентов		60
Всего		300

27. Критерии оценки деятельности работников по должности «Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
27.1.Оценка деятельности по итогам работы (за полугодие до 25 января, до 25 сентября)		
27.1.1. Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	10 20

Максимальное количество процентов		*20*
27.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
27.2.1.Проведение просветительской деятельности в рамках обеспечения безопасности жизнедеятельности		30
27.2.2.Подготовка обучающихся - призеров и победителей предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения и муниципальный уровень - региональный уровень и выше	20 40
27.2.3.Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		30
27.2.4.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
27.2.5.Тематические выступления на родительских собраниях, размещение на сайте школы,рассылка информации в чаты и блоги		30
27.2.6.Просмотр обучающих вебинаров		10
27.2.7.Освоение программ (курсов) повышения квалификации или профессиональной подготовки:		20
27.2.8.Работа с родителями	Наличие протоколов бесед	10
Максимальное количество процентов		200
27.3. Оценка качества выполнения работ		
27.3.1..Участие в конкурсах профессионального мастерства	- участие -1 место -2 место -3 место	10 50 30 20
27.3.2.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	20
27.3.3.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
Максимальное количество процентов		*80*
Всего		300

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

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
28.1.Оценка деятельности по итогам работы (за год, до 25 сентября)		
28.1.1. Количество проведенных мероприятий	- на уровне прошлого года - превышает уровень прошлого года	10 20
Максимальное количество процентов		*20*
28.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
28.2.1.Интенсивность и напряженность работы	Проведенные внеклассные общешкольные мероприятия, исследования, другие виды работ	30

28.2.2.Организация мероприятий направленных на повышение авторитета МБОУ «ЦО № 32»	Связь со СМИ, личное участие в конференциях, конкурсах, показ мастер-классов и др.	30
28.2.3. Руководство студийно-кружковой работой	График работы, учет посещаемости	20
28.2.4. Руководство школьным спортивным клубом, детско-взрослыми объединениями		30
28.2.5.Участие в благоустройстве помещений и территории.		20
28.2.6 Руководство оформлением помещений и территории для проведения мероприятий, праздников		30
28.2.7.Работа с родителями	Наличие протоколов бесед	10
28.2.8. Выполнение важных и ответственных заданий		30
Максимальное количество процентов		*200*
28.3. Оценка качества выполнения работ		
28.3.1..Участие в конкурсах профессионального мастерства	- участие -1 место -2 место -3 место	10 50 30 20
28.3.2.Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		10
28.3.3.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		10
28.3.4.Отсутствие замечаний к оформлению и сдаче затребованной документации	Своевременное и должное оформление документации	10
Максимальное количество процентов		*80*
Всего		300

29. Критерии по должности «Лаборант», «машинист по стирке и ремонту спецодежды»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
29.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
29.1.1. Сохранение материально-технической базы и материальных ценностей	Отсутствие поломок, разбитого инвентаря, испорченных материальных ценностей	10
Максимально возможное количество процентов		*10*
29.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
29.2.1. Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
29.2.2.Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.	Отсутствие перерасхода	100
29.2.3.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие конфликтов	30
29.2.4.Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		30
29.2.5.Участие в благоустройстве помещений и		30

территории		
Максимально возможное количество процентов		220
29.3. Оценка качества выполнения работ		
29.3.1. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, территории.		30
29.3.2.Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		40
Максимально возможное количество процентов		*70*
Всего		300

30.Критерии по должности «Дворник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
30.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
30.1.1. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых контролирующими органами		10
Максимально возможное количество процентов		*10*
30.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
30.2.1.Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	Отсутствие сломанного инвентаря и оборудования	100
30.2.2.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
30.2.3. Сезонная сложность и напряженность выполняемой работы (уборка снега, листвы, окос травы, стрижка кустарников и т.п.)		100
Максимально возможное количество процентов		*250*
30.3. Оценка качества выполнения работ		
30.3.1.Отсутствие замечаний, взысканий администрации, других участников образовательного процесса		40
Максимально возможное количество процентов		*40*
Всего		300

31.Критерии по должности «Старший воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
31.1.Оценка деятельности по итогам работы (за полугодие до 25 мая, до 25 октября)		
31.1.1.Результаты выполнения ФГОС дошкольного образования (в среднем по учреждению):	Мониторинг освоения ООП ДО (октябрь, май) - от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком	5

	уровне - 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне	10
Максимальное количество процентов		*10*
31.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
31.2.1.Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета МБОУ «ЦО № 32»	Повышение авторитета и имиджа ДОУ среди родителей (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях)	10
31.2.2.Выполнение дополнительной важной и ответственной работы	Руководство студийно-кружковой работой, работа сверх должностных инструкций,работа в комиссиях и т.п	40
31.2.3.Участие в оформлении помещений и территории при подготовке к проведению мероприятий и праздников		10
31.2.4. Непосредственное участие в разработке, организации и реализации инновационных проектов		30
31.2.5.Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе	- работа в АИС «Е-услуги» - работа в АИС «Сетевой город» -создание ЭОР -работа с интерактивным оборудованием (интерактивные доски, столы, полы) -ведение блога, сайта, группы в сети Интернет	100
31.2.6 Организация просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями. Активное вовлечение родителей в жизнь учреждения (организация праздников, конкурсов, КВН, досугов и др.)	Организация просветительской работы (онлайн консультации, оформление стендовой информации, тематические группы в социальных сетях)	50
Максимальное количество процентов		*240*
31.3. Оценка качества выполнения работ		
31.3.1.Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий	Случаи травматизма отсутствуют	10
31.3.2.Своевременность и достоверность представления документации	Документация предоставляется в полном объеме с соблюдением сроков выполнения задания	20
31.3.3.Отсутствие замечаний потребителей услуг, администрации, других участников образовательного процесса		20
Максимальное количество процентов		*50*
Всего		300

32.Критерии по должности
«Методист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Процент
32.1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц)		
32.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора	10
Максимальное количество процентов		*10*
31.2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
32.2.1.Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета МБОУ «ЦО № 32»	Повышение авторитета и имиджа учреждения среди родителей (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях)	20
32.2.2.Выполнение дополнительной важной и ответственной работы	Работа сверх должностных инструкций,работа в комиссиях и т.п	40
32.2.3.Участие в оформлении и благоустройстве помещений и территории		10
32.2.4. Контроль заказа учебной литературы через систему «Книгозаказ»	Своевременность и полнота отражения в системе потребностей в учебной литературе	30
32.2.5.Использование методистом информационно-коммуникационных технологий в работе	- просмотр обучающих вебинаров -участие в тематических видеоконференцсвязях -ведение блога, сайта, группы в сети Интернет	40
32.2.6 Организация просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями и сотрудниками	Организация просветительской работы (онлайн консультации, оформление стендовой информации, тематические группы в социальных сетях)	50
Максимальное количество процентов		*190*
32.3. Оценка качества выполнения работ		
32.3.1.Отсутствие претензий педагогов к методическому сопровождению		50
32.3.2.Своевременность и достоверность представления отчетов, документации	Документация предоставляется в полном объеме с соблюдением сроков выполнения задания	30
32.3.3.Отсутствие претензий контролирующих органов к предоставленной документации		20
Максимальное количество процентов		*100*
Всего		300

Приложение №2

Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работников образования

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

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.1. Активное участие в мероприятиях по организации ГИА, промежуточной аттестации обучающихся		0,1
1.2. Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
1.3. Работа в классах, группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемость классов, групп в образовательном учреждении	При превышении до 3 человек; более 3 человек	0,05 0,1
1.4. Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска», детьми, плохо владеющими русским языком, детьми с ОВЗ		0,2
1.5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
1.6. Организация внеклассной работы	при проведении 2-х мероприятий, более 2-х мероприятий	0,1 0,2
1.7. Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень - региональный уровень - межрегиональный, всероссийский уровень	0,05 0,1 0,2
1.8. Участие в организации и проведении профориентационной работы	- день открытых дверей, посещение предприятий, учреждений профессионального образования - проведение элективных курсов - работа в приемной комиссии	0,05 0,1 0,2
1.9. Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне - на региональном уровне	0,1 0,2
1.10. Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
1.11. Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2

1.12. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
1.13. Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
1.14. Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
1.15. Участие в обновлении школьного сайта		0,1
1.16. Использование проектных методов в работе		0,1
1.17. Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
1.18. Участие в художественной самодеятельности		0,1

2. ***Критерии оценки деятельности работников по должности «Воспитатель (ГПД)», «Воспитатель дошкольных групп», «Старший воспитатель»***

Критерии	**Наименование и обозначение показателей**	**Коэффициент**
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
2.1. Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов и др.		0,2
2.2. Обеспечение уровня подготовки обучающихся (воспитанников), соответствующего требованиям ФГОС		0,2
2.3. Работа в группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемость групп в учреждении	При превышении до 3 человек; Более 3 человек	0,05 0,1
2.4. Работа с обучающими неуспевающими находящихся в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
2.5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)		0,2
2.6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с учителями и другими педагогами.		0,1
2.7. Участие в организации и проведении профориентационной работы.		0,2
2.8. Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		0,2
2.9. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения.		0,2
2.10. Наличие и использование в работе инновационных методик.		0,2

2.11. Содействие созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающегося (воспитанника).		0,2
2.12. Содействие в получении дополнительного образования обучающимися (воспитанниками).		0,2
2.13. Участие в обновлении сайта		0,1
2.14. Использование проектных методов в работе		0,1
2.15. Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
2.16. Участие в художественной самодеятельности		0,1
2.17. Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
2.18. Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, пособий и т.д.) и их использование в воспитательном процессе		0,2

3. Критерии оценки деятельности работников по должности «Социальный педагог»

Критерии	**Наименование и обозначение показателей**	**Коэффициент**
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
3.1. Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения).	до 80 % более 80%	0,5 1
3.2. Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	0,2
3.3. Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов.		0,3
3.4. Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально незащищенных категорий.		0,2
3.5. Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении.		0,2
3.6. Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.		0,2
3.7. Взаимодействие с родителями (законными представителями)		0,2

обучающихся.		
3.8. Положительная оценка со стороны ученического коллектива.		0,3
3.9. Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		0,2
3.10. Организация деятельности по использованию в учебно-воспитательном процессе современных технологий и методик.		0,2

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

Критерии	**Наименование и обозначение показателей**	**Коэффициент**
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
4.1. Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения.		0,2
4.2. Наличие обращений обучающихся (воспитанников) за консультациями к специалисту.		0,2
4.3. Коррекция отклонений в развитии обучающихся. Динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении.	-на уровне предшествующего периода -выше уровня предшествующего периода	0,5 1,0
4.4. Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.		0,4
4.5. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - воспитанность обучающихся; - сформированность классного коллектива.		0,3
4.6. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников).		0,3
4.7.Взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников).		0,2
4.8. Участие в организации профориентационной работы.		0,2
4.9. Участие в методической и инновационной деятельности учреждения.		0,2

5. Критерии оценки деятельности работников
по должности
«Педагог дополнительно образования», «Инструктор по физической культуре», «Музыкальный руководитель», «Педагог дополнительно образования ФГОС»,

Критерии	**Наименование и обозначение показателей**	**Коэффициент**
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
5.1.Повышение качества образовательного процесса: доля обучающихся (воспитанников), охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы).	– до 50% – свыше 50%	0,2 0,5
5.2. Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ.	- программы не аргументированы; - программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация.	0,2 0,5
5.3. Осуществление систематичной внеурочной деятельности.	- наличие программы или плана внеурочной деятельности, внеурочная деятельность обоснована и систематична; - внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы.	0,2 0,5
5.4. Сложность и ответственность выполняемой работы, самостоятельность при решении поставленных задач, проявление творческой инициативы при выполнении порученной работы.		0,2
5.5. Организация работы по развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся (воспитанников).		0,3
5.6. Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		0,2
5.7. Организация работы по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		0,3
5.8. Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,3
5.9. Обоснованность использования образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе.		0,2

6. Критерии оценки деятельности работников

по должности «Библиотекарь»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
6.1. Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях.		1,0
6.2. Работа по обновлению библиотечного фонда.		1,0
6.3. Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		1,0

7. ***Критерии оценки деятельности работников по должности «Делопроизводитель», «Документовед»***

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
7.1. Обеспечение своевременной доставки запрашиваемых документов по назначению и своевременного получения документов на бумажных носителях		0,6
7.2. Участие в подготовке проектов локальных актов учреждения		0,6
7.3. Участие в составлении расписания учебных занятий в соответствии с учебным планом, факультативных и дополнительных занятий.		0,2
7.4. Ведение документационного обеспечения кадровой работы.		0,6
7.5. Обновление наглядной агитации и подготовка и размещение информации для посетителей		0,6
7.6. Организация видеоконференцсвязи между ответственными лицами		0,2
7.7. Обеспечение ксерокопирования запрашиваемых контролирующими органами документов, их подготовки в полном объеме		0,6

8. ***Критерии оценки деятельности работников по должности «Специалист по кадрам», «Специалист по охране труда»***

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		

8.1. Использование компьютерных технологий и ведение электронной базы.		0,6
8.2. Обеспечение своевременной доставки запрашиваемых документов по назначению		0,6
8.3. Анализ должностной и профессионально-квалификационной документации, изучение судебного производства, законодательной базы и юридических комментариев с целью формирования грамотной документации по учету кадров и охране труда		1,0
8.4. Установление и поддержание прямых связей с учебными заведениями, контактов с учреждениями аналогичного профиля с целью подбора кадров, отвечающих требованиями вакансий в профессиональной сфере и в рамках соблюдения положений по охране труда		1,0
8.5. Обеспечение ксерокопирования запрашиваемых контролирующими органами документов, их подготовки в полном объеме		0,4
8.6.Организация и проведение мероприятий и бесед, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения		0,4

9. Критерии оценки деятельности работников
по должности
«Повар», «Шеф-повар»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
9.1. Требовательное отношение к коллегам и поставщикам в целях оптимизации качества исходного сырья для строгого соблюдения технологии приготовления пищи.		1,0
9.2. Ответственное отношение к выполнению большого объема работ		1,0
9.3. Оперативное решение текущих задач в результате самостоятельного анализа производственной ситуации		1,0
9.4. Контроль проведения мероприятий, направленных на поддержание чистоты и работоспособности технологического оборудования.		0,5
9.5.Обеспечение высокой культуры обслуживания		0,5

10. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Уборщик служебных помещений», «Гардеробщик», «Кухонный рабочий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
10.1. Ответственное отношение к выполняемому объему работ, способность к самоконтролю		1,0
10.2. Поддержание экономного расходования материальных ресурсов, контроль за своевременным выключением света в помещениях, расходом воды в санузлах		1,0
10.3. Выполнение вспомогательной работы по поручению заведующего хозяйством, заместителя директора		1,0

11. Критерии оценки деятельности работников по должности «Плотник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
11.1. Изготовление новых мебели, шкафов, полок.		1,0
11.2. Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других видов работ.		1,0
11.3. Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.		1,0

12. Критерии оценки деятельности работников по должности «Водитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
12.1. Безаварийная езда, отсутствие фактов нарушения правил дорожного движения, привлечения к административной ответственности		1,0
12.2. Требовательное отношение к исправности автобуса, своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса.		1,0
12.3. Содержание в чистоте транспортного средства: влажная уборка.		1,0

13. Критерии оценки деятельности работников по должности

«Заведующий хозяйством»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
13.1. Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ в учреждении с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,6
13.2. Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата поставщикам погрузочного реквизита.		0,6
13.3. Своевременное списание материальных ценностей (мягкого инвентаря, одежды, канцелярских принадлежностей, средств личной гигиены и т. д.), своевременная постановка на балансовый учет		0,6
13.4. Требовательное отношение к поставщикам в целях своевременного и качественного снабжения и доставки отчетных документов		0,8
13.5. Участие в ремонтных работах с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,6
13.6. Участие в благоустройстве помещений и территории		0,6

14. Критерии оценки деятельности работников по должности «Кладовщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
14.1. Ответственное отношение к сохранности складируемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.		0,6
14.2. Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,6
14.3. Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата поставщикам погрузочного реквизита.		0,6
14.4. Обеспечение чистоты и порядка в помещении и на прилегающей к нему или зданию территории.		0,6
14.5. Участие в погрузочно-разгрузочных работах в учреждении с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,6

15. Критерии оценки по должности
«Медицинская сестра диетическая», «Медицинская сестра»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
15. 1. Проведение санитарно-просветительской работы среди воспитанников, учащихся, сотрудников и родителей.		1,0
15.2. Поддержание чистоты и порядка помещения и оборудования медицинского кабинета		1,0
15. 3. Своевременное и качественное оформление медицинской и иной служебной документации – отсутствие претензий проверяющих органов		1,0

16. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Инженер», «Инженер-программист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
16.1. Сопровождение деятельности учреждения на электронных площадках		1,0
16.2. Организация работы по подготовке программ к отладке и проведение их отладки.		1,0
16.3. Обеспечение правильной, технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютеров и отдельных устройств.		0,4
16.4. Участие в разработке форм документов в электронном виде, проектирование программ.		0,4
16.5. Обеспечение работы учреждения в единой информационной системе.		1,0

17. Критерии оценки деятельности работников по должности
«Экономист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности		

при установлении персонального повышающего коэффициента		
17.1. Мониторинг эффективности планирования финансово-хозяйственной деятельности центра за отчетный период		0,6
17.2.Своевременное предоставление первичных документов в МКУ ЦБ по МОУ г.Тулы согласно графику документооборота.		1,0
17.3. Изучение и анализ состояния и выбора наиболее выгодных рынков услуг		0,6
17.4. Участие в подготовке локальных актов учреждения		1,0
17.5. Подготовка материалов для осуществления претензионной работы.		0,4
17.6. Анализ мониторинга показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников учреждения		0,6
17.7. Наличие предложений по экономии средств учреждения		0,4

18. Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель-дефектолог», «Тьютор»

Критерии	**Наименование и обозначение показателей**	**Коэффициент**
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
18.1. Сопровождение детей с ОВЗ в поездках, на мероприятиях различного уровня.		0,5
18.2. Осуществление обследования обучающихся (воспитанников), определение структуры и степени выраженности имеющихся нарушений развития.		0,4
18.3. Комплектование групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся (воспитанников).		0,4
18.4. Проведение групповых и индивидуальных занятий по исправлению недостатков в развитии.		0,4
18.5. Взаимодействие с учителями, воспитателями, посещение уроков и занятий.		0,4
18.6. Проведение консультаций с педагогическими работниками и родителями по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ОВЗ.		0,4
18.7. Реализация индивидуальных программ развития для детей с ОВЗ.		0,5

19. Критерии оценки деятельности работников по должности

«Учитель-логопед»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
19.1. Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию отклонений на уровне развития обучающихся (воспитанников).	-на уровне предшествующего периода -выше уровня предшествующего периода	0,2 0,3
19.2. Обследование обучающихся (воспитанников) определение структуры и степени выраженности имеющегося дефекта.		0,5
19.3. Проведение групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.		0,5
19.4. Взаимодействие с учителями, воспитателями, посещение уроков и занятий.		0,4
19.5. Организация консультаций для педагогических работников и родителей по применению методов и приемов оказания помощи детям.		0,4
19.6. Обеспечение сохранения и укрепления здоровья обучающихся(воспитанников).		0,5
19.7. Реализация индивидуальных программ развития для детей с ОВЗ.		0,4

20. Критерии оценки по должности «Кастелянша»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
20.1. Ответственное отношение к большому объему работ		0,6
20.2. Своевременность и полнота заявок на закупку и стирку		0,6
20.3. Требовательность во взаимодействии с сотрудниками в целях обеспечения сохранности белья и спецодежды		0,6
20.4. Поддержание санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с требованиями СанПиН.		0,6
20.5. Участие в погрузочно-разгрузочных работах в учреждении с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда		0,6

21. Критерии оценки по должности «Младший воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
21.1. Внимательное и ответственное отношение к планированию и организации жизнедеятельности воспитанников		1,0
21.2. Организация работы, обеспечивающей создание благоприятного эмоционального климата во взаимодействии сотрудников		0,6
21.3. Организация работы по самообслуживанию воспитанников, соблюдению требований охраны труда.		0,4
21.4. Организация работы по профилактике отклоняющегося поведения воспитанников		0,4
21.5. Проведение здоровьесберегающих и санитарно-гигиенических мероприятий среди воспитанников, обучающие беседы с родителями.		0,6
21.6. Обеспечение порядка и сохранности имущества в помещениях		0,4

22. Критерии оценки деятельности работников по должности «Дежурный по режиму»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
22.1. Оперативное выполнения работ, быстрое реагирование и устранение чрезвычайных ситуаций		0,6
22.2. Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя		0,6
22.3. Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями, повышенной важности для учреждения		0,6
22.4. Рациональное использование материальных ресурсов учреждения		0,6
22.5. Участие в погрузочно-разгрузочных работах в учреждении с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда		0,6

23. ***Критерии оценки деятельности работников по должности «Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности»***

Критерии	Наименование и обозначение	Коэффициент

	показателей	
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
23.1. Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,2
23.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с учителями и другими педагогами		0,2
23.3. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
23.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
23.5. Организация внеклассной работы	при проведении 2-х мероприятий, более 2-х мероприятий	0,1 0,2
23.6. Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень -региональный уровень -межрегиональный, всероссийский уровень	0,05 0,1 0,2
23.7. Участие в организации и проведении профориентационной работы	- день открытых дверей, посещение предприятий, учреждений профессионального образования - проведение элективных курсов - работа в приемной комиссии	0,05 0,1 0,2
23.8. Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне - на региональном уровне	0,1 0,2
23.9. Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
23.10. Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
23.11. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
23.12. Использование в работе инновационных методик		0,2
23.13. Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2

23.14. Участие в обновлении школьного сайта		0,2
23.15. Использование проектных методов в работе		0,2
23.16. Социальное партнерство с другими учреждениями		0,2

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

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
24.1. Взаимодействие педагога-организатора с администрацией, педагогами, классными руководителями и специалистами образовательного учреждения.		0,2
24.2. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
24.3. Сложность и ответственность выполняемой работы, самостоятельность при решении поставленных задач, проявление творческой инициативы при выполнении порученной работы		0,2
24.4. Организация работы по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		0,3
24.5. Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,3
24.6. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - воспитанность обучающихся.		0,3
24.7 Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников).		0,3
24.8. Взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников).		0,2
24.9. Участие в организации профориентационной работы.		0,2
24.10. Участие в методической и инновационной деятельности учреждения.		0,2

24.11. Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения и официальных страницах в соцсетях		0,2
24.12. Реализация индивидуальных программ развития для детей с ОВЗ.		0,4

25. Критерии оценки деятельности работников по должности «Лаборант», «Машинист по стирке и ремонту спецодежды»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
25.1. Осуществление ежедневной уборки помещения		1,0
25.2. Контроль сохранности и наблюдение за исправностью оборудования и инвентаря		0,5
25.3. Обновление информации на сайте		0,5
25.4. Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.	Контроль счетчиков	1,0
25.5. Осуществление генеральной уборки помещения		0,5

26.Критерии оценки деятельности работников по должности «Дворник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
26.1. Участие в озеленении: удаление старых и высадка новых растений, полив растений на территории, прополка клумб.		1,0
26.2. Ответственное отношение к большому объему выполняемых работ		1,0
26.3. Участие в благоустройстве территории		1,0
26.4. Проведение вспомогательных работ по поручению заведующего хозяйством, заместителя директора		1,0