

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
государственного
образовательного учреждения
Тульской области
«Барсуковская школа имени
А.М. Гаранина»

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
образовательного учреждения
Тульской области «Барсуковская
школа имени А.М. Гаранина»

Приказ от «28» июня 2024 г. № 196-од

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников
государственного образовательного учреждения Тульской области
«Барсуковская школа имени А.М. Гаранина»**

г. Тула

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Барсуковская школа имени А.М. Гаранина» (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Барсуковская школа имени А.М. Гаранина» (далее соответственно – Организация, работники) и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;

условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

2. Положение распространяется на Организацию независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Тульской области.

3. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников государственных организаций Тульской области соответствующих отраслей.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня": 1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	11283,00
должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники":	
2 квалификационный уровень (социальный педагог, педагог дополнительного образования)	18370,00
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	18893,00
4 квалификационный уровень (учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед)	19242,00

Должностной оклад, ставка работников образования Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Организации устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 3-6 настоящего Положения.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

7. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

10. Размеры должностных окладов работников образования Организаций, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования":

Должности	Размер, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19242,00

Должностной оклад работников по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня": 1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	8064,00
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня": 2 квалификационный уровень (заведующий складом)	11518,00
3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар))	11858,00
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня": 1 квалификационный уровень (бухгалтер, документовед, специалист по кадрам)	14036,00

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ	Размер, рублей
специалист по закупкам, системный администратор	14036,00

2. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации;
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 3-5 настоящего Положения.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
-------------------------	---------------------

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений; гардеробщик; дворник; кастелянша; подсобный рабочий; кладовщик, швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	7391,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (повар 4 разряда)	10186,00
4 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	11314,00

2. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по Организации;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3-5 настоящего Положения.

3. Повышающий коэффициент к окладу по Организации устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации, расположенной в сельской местности.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, Положением об установлении стимулирующих выплат работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Барсуковская школа имени А.М. Гаранина» (приложение № 9).

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

6. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.4. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников.

1. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 г. N 10190):

Должности по уровням	Размеры окладов, руб.
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень (Медицинская сестра)	21069,00

2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности.

Порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 3-6 настоящего раздела.

3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в Учреждении и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе локального акта Учреждения, принятого по согласованию с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника по представлению заместителей руководителя учреждения. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) - до 0,7.

4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

5. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается медицинским работникам Учреждений (отделений), расположенных в сельской местности (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в размере 5 процентов к должностным окладам (окладам), иным работникам Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в размере 10 процентов к должностным окладам (окладам).

6. Установление повышающего коэффициента указанного в пункте 3 не носит обязательный характер и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

7. В соответствии с законом Тульской области №1989-ЗТО «Об Образовании» (принят Тульской областной Думой 26 сентября 2013 г.) устанавливается надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам, работающим в государственных образовательных организациях, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организациях (далее - надбавка), за счет средств бюджета области устанавливается в размере 5 процентов должностного оклада по истечении одного года работы, в размере 20 процентов должностного оклада по истечении трех лет работы, в размере 30 процентов должностного оклада по истечении пяти лет работы.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры.

В соответствии с постановлением Правительства Тульской области от 26 октября 2017 года №489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должности	Размер, рублей
Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)	12191,00

К окладам работников культуры государственных образовательных организаций Тульской области устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3 образующий новый оклад.

Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу

(оклада) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам):

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;

свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;

свыше 10 лет - 0,2.

Назначение и порядок выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с Учредителем.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению устанавливается работникам учреждений культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с Учредителем и представительным органом работников.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой

им присвоена квалификационная категория.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении 8 настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в приложении 9 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей.

1. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации (далее - учредитель) в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены приложением N 12 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен приложением N 5 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Организации, в зависимости от направления деятельности Организации.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной

платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

2. С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Организации.

3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, предусмотренными нормативным актом учредителя, согласованным с Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Организации, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Организации.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации осуществляется Организацией за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Организации.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала Организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Организации.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников

основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Организации на одной и более одной ставке (оформленный в Организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Организации как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала Организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры, по специальной оценке, условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с учетом 153 статьи Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Конституционного Суда РФ 26-П от 28.06.2018 года.

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

7. Педагогическим работникам Организации устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек, классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения с наполняемостью не менее 10 человек либо в классе с наполняемостью не менее 14 человек в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

За классное руководство в классах, наполняемость которых менее наполняемости, установленной абзацем 2 настоящего пункта, размер доплаты за выполнение функций классного руководителя рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом Организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, их виды, размеры устанавливаются работникам Организации в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

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

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

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. (приложение №9 к настоящему Положению).

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Организации, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Организации.

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

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

3. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются 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 Организации.

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

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

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

5. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры устанавливаются работникам Организации в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

6. В целях поощрения медицинских работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

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

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения, принятым по согласованию с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия предоставления выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации устанавливаются нормативным актом Правительства Тульской области.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) по ПКГ работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и не имеют обязательного характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

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

при соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

при отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

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

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

за обслуживание детей, посещающих и обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Выплаты устанавливаются руководителем Учреждения на основании решения комиссии, созданной приказом по Учреждению, в следующем порядке:

главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - на основе представления руководителя Учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

К показателям для установления размера выплат за качество выполняемых работ относятся:

наличие квалификационной категории;

наличие ученых и (или) почетных званий.

Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в размерах согласно приложение №6 к настоящему Положению;

выплаты за наличие ученых и (или) почетных званий устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу (окладу) в размерах согласно приложение №7 к настоящему Положению;

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения, принятым по согласованию с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

7. При введении в организации особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию, работникам организации в течении периода, на который установлен особый режим работы, производятся выплаты стимулирующего характера:

- работникам организации, должности которых относятся к административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, среднему медицинскому персоналу, работникам культуры – 35 тысяч рублей;
- работникам организации, занимающим должности служащих, работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих – 25 тысяч рублей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

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

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются:

ежемесячно в составе заработной платы из расчета календарных дней в месяце за фактическое количество календарных дней непрерывного выполнения работы в режиме временной изоляции;

работникам организации, непосредственно осуществляющим деятельность в режиме временной изоляции.

8. Заместителям директора учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера (премиальные выплаты):

8.1. Выплаты за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ.

Выплаты заместителям директора учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

8.2. Премиальные выплаты по итогам работы заместителям директора организации устанавливаются на основе достижения показателей эффективности деятельности государственной организации.

Оценка эффективности деятельности заместителям директора организации осуществляется в баллах.

Максимальное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) заместителям директора организации – 100 баллов.

При установлении премиальных выплат заместителям директора государственной организации 1 балл, соответствует 1% должностного оклада.

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.

По итогам календарного года для заместителя директора государственной организации проводится годовая оценка выполнения дополнительных показателей.

При установлении выплат заместителям директора государственной организации результаты оценки дополнительных показателей годовой оценки суммируются с результатами квартальной оценки дополнительных показателей.

Максимальный размер премиальных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора государственной организации составит 150% должностного оклада ежемесячно.

Один раз в год по результатам платных услуг, относящихся к основным видам деятельности, заместителям директора государственной организации может устанавливаться премиальная выплата из внебюджетных источников в размере до 100% должностного оклада.

7. Другие вопросы оплаты труда

1. Работникам Организации, в том числе руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению по согласованию с представительным органом работников.

2. Работникам Организации, в том числе руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Выплаты материальной помощи, производятся в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Ежемесячные доплаты к должностному окладу по основному месту работы за ученые степени доктора наук в размере 7000 рублей и кандидата наук в размере 3000 рублей.

Ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания:

- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания: «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

4. Работникам Организации один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Организации устанавливается учредителем.

Работникам Организации единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Организации.

При предоставлении отпуска сотруднику осуществляется единовременная выплата в размере должностного оклада на основании заявления сотрудника и согласно постановлению правительства Тульской области от 03.03.2016 года №84 «Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6. Медицинским работникам за счет средств бюджета области устанавливается надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам, работающим в государственных образовательных организациях, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организациях (далее - надбавка), за счет средств бюджета области устанавливается в размере 5 процентов должностного оклада по истечении одного года работы, в

размере 20 процентов должностного оклада по истечении трех лет работы, в размере 30 процентов должностного оклада по истечении пяти лет работы.

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ за выслугу лет в Организации

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Организации (за исключением руководителя, заместителей руководителя, в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Организации производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления повышающего коэффициента
к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

«б) время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

период приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а

также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности

(профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Организации могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы(службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых
засчитывается в стаж работников образования (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых.</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью,</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
	<p>заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ-организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии).</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста, и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической работы

Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение вышеуказанной педагогической работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя Организации.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложение №10 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная Организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2 Установленная учителям Организации при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация учителей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.4. При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средне недельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации

1.1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.6. Учителям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в той же или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками Организаций при направлении их, по согласованию с руководителем Организации, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Тульской области и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

Приложение № 5
к Положению об условиях оплаты труда
работников ГОУ ТО «Барсуковская
школа им. А.М. Гаранина»

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу, для
определения размеров должностных окладов руководителей
Организаций**

воспитатель

логопед

младший воспитатель

педагог дополнительного образования

педагог-психолог

психолог

социальный педагог

учитель

учитель-дефектолог

учитель-логопед.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями

Приложение № 6
к Положению об условиях оплаты труда
работников ГОУ ТО «Барсуковская
школа им. А.М. Гаранина»

**Размеры и условия выплаты надбавки
за наличие квалификационной категории**

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским, фармацевтическим работникам Учреждения и работникам, занятым в сфере здравоохранения, с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- при наличии высшей квалификационной категории - 2 500,0 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - 2 000,0 рублей;
- при наличии второй квалификационной категории - 1 500,0 рублей.

Надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующем порядке:

квалификационная категория медицинским и фармацевтическим работникам учитывается при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения;

врачам - руководителям амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав Учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности "Социальная гигиена и организация здравоохранения" или по клинической специальности;

провизорам (фармацевтам) - руководителям аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав Учреждений, квалификационная категория учитывается по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности;

главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по специальности "Организация сестринского дела".

Размеры и условия выплаты надбавки за наличие ученых и (или) почетных званий

Работникам Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу (окладу) за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, ведомственный нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата медицинских, биологических или химических наук - 1 000,0 рублей;

при наличии ученой степени доктора медицинских, биологических или химических наук - 2 000,0 рублей;

при наличии почетного звания "Народный врач" - 2 000,0 рублей;

при наличии почетного звания "Заслуженный врач РФ" - 1 000,0 рублей;

при наличии почетного звания "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" - 1 000,0 рублей;

при наличии ведомственного нагрудного знака "Отличник здравоохранения" - 700,0 рублей.

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

врачам, имеющим почетные звания "Заслуженный врач РФ", "Народный врач" или "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

работникам, имеющим звание "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", награжденным ведомственным нагрудным знаком "Отличник здравоохранения".

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

Примечания к приложениям №6, 7.

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

Надбавка к должностному окладу (окладу) за наличие квалификационной категории и надбавка за наличие ученых и (или) почетных званий производится пропорционально отработанному времени.

Работникам, работающим менее чем на одну ставку, выплата производится пропорционально доле занимаемой ставки.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения в оплате труда работников Организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» в целях социально – экономической и правовой защищенности работников организации.

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

2. Порядок установления и снятия выплат компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Организации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (3 класс), доплаты устанавливаются в следующих размерах:

5% от оклада (должностного оклада) за работу во вредных условиях труда класс 3.1;

10% от оклада (должностного оклада) за работу во вредных условиях труда класс 3.2;

12% от оклада (должностного оклада) за работу во вредных условиях труда класс 3.3;

15% от оклада (должностного оклада) за работу во вредных условиях труда класс 3.4.

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

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

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

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

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

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам в размере 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников организации для установления доплаты за работу в ночное время: младший воспитатель.

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

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

в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций в классах с наполняемостью не менее 23 человек, реализующих общеобразовательные программы; не менее 9 человек в классах, реализующих общеобразовательные адаптированные программы; не менее 10 человек в классах компенсирующего обучения, либо в классах с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается доплата в размере 2000 рублей.

Право на ежемесячную доплату за выполнение функций классного руководителя (далее - доплата) имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе-комплекте). Функции классного руководителя утверждаются локальным нормативным актом государственной организации Тульской области, осуществляющей образовательную деятельность (далее - Организация).

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Организации с указанием класса обучения (класса-комплекта).

Доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся Организации, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся Организаций, доплата сохраняется при условии принятия руководителем Организации приказа о возложении на конкретного педагога функций классного руководителя с указанием класса (класса-комплекта) и периода, в течение которого должны исполняться указанные функции.

Доплата выплачивается одновременно с заработной платой.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается доплата в размере 10000,00 рублей из федерального бюджета Российской Федерации.

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

Доплаты за заведование учебными кабинетами педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам образовательных организаций устанавливаются в размере 1500 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));

- участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

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

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

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

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- учителям начальных классов – 10% от количества часов русского языка (письма) и математики;

- учителям русского языка и литературы (чтения) – 15% от часов русского языка 5-11 класс и 15% от часов литературы (чтения) 8-11 классы

- учителям математики – 10% от количества часов;

- учителям иностранного языка – 10% от количества часов.

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

Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую

дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливать в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера

ПОЛОЖЕНИЕ
Об установлении стимулирующих выплат работникам государственного
общеобразовательного учреждения Тульской области
«Барсуковская школа имени А.М. Гаранина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Тульской области № 263 от 23.05.2014 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок определения выплат стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ППК) и премиальных выплат работникам Организации.

1.3. В целях определения размера выплат стимулирующего характера в виде ППК и премиальных выплат создается комиссия по определению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

1.4. Цель установления стимулирующих выплат в виде ППК и премиальных выплат работникам – это обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из фонда оплаты труда образовательного Учреждения.

1.5. Задачами определения персонального повышающего коэффициента являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности Учреждения.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работников, способствующих успешности обучающихся и воспитанников, направленное на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Учреждения.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

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

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

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

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации на основании заполненных им оценочных ведомостей;

главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя организации на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом организации, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения рекомендуется устанавливать по конкретным должностям работников (приложение).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок (3 месяца).

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Премии устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

Для определения размера выплат каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за определенный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы; своевременности и полноты подготовки отчетности.

- Выплаты за качество выполняемой работы 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 Организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

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

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

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

- непосредственное участие в реализации национальных проектов;

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

Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя организации, с учетом оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 г. № 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».

Максимальный размер премии на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения составляет в 2022 году - 130 % должностного оклада, но не выше размера премирования руководителя организации, в 2023 году - 150 % должностного оклада, но не выше размера премирования руководителя организации.

3. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера руководителю организации

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

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении законодательства Российской Федерации и Тульской области, Устава государственного учреждения;
- нецелевом использовании имущества, закрепленного на праве оперативного управления;
- нецелевом и неэффективном использовании бюджетных средств, нарушении нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- несвоевременном прохождении процедур лицензирования, государственной аккредитации образовательной организации из-за невыполнения мероприятий, находящихся в компетенции руководителя 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 актов учредителя;
- 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.

2. Снижение или отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом министерства на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, установлению должностных окладов и оказанию материальной помощи руководителям государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Критерии оценки деятельности работников по должности «Учитель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Активное участие в мероприятиях по организации ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся		0,1
Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
Работа в классах, группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемостью классов, групп в образовательном учреждении	При превышении до 3 человек; более 3 человек	0,05 0,1
Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
Организация внеклассной работы	при проведении 2-х мероприятий, более 2-х мероприятий	0,1 0,2
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень - региональный уровень - межрегиональный, всероссийский уровень	0,05 0,1 0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы	- день открытых дверей, посещение школ - проведение элективных курсов - работа в приемной комиссии	0,05 0,1 0,2
Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне - на региональном уровне	0,1 0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2

Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
Участие в обновлении школьного сайта		0,1
Использование проектных методов в работе		0,1
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
Участие в художественной самодеятельности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
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;	1 2
Успеваемость учащихся	100% 80%-90% ниже 80%	3 2 1
Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	1 2
Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	1 2
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения - региональный уровень - межрегиональный, - всероссийский уровень	1 2 3 4

Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	1 2 3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1 2
Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		2
Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет - использует ресурсы сети Интернет учреждения	2 1
Использование ИКТ	- для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	1
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки:		2
Организация и проведение на базе учреждения мероприятий	- на уровне учреждения - регионального уровня - всероссийского уровня	1 2 3
Участие в организации и проведении на базе учреждения мероприятий	- на уровне учреждения - регионального уровня - всероссийского уровня	1 2 3
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		2
Участие в конкурсах профессионального мастерства		2
Участие в подготовке к новому учебному году		1
Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1

Качество разработки и реализации рабочих программ	Наличие и реализация рабочих программ	3
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	3
Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50%	1
	Более 50%	2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Высокий уровень организации и проведения мероприятий на уровне учреждения.	Отсутствие замечаний и наличие благодарностей	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки деятельности работников
по должности «Воспитатель»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
Обеспечение подготовки обучающихся (воспитанников), соответствующего требованиям ФГОС		0,2
Работа в группах с фактической наполняемостью, превышающей среднюю наполняемость групп в учреждении	При превышении до 3 человек;	0,05
	Более 3 человек	0,1
Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с учителями и другими педагогами.		0,1
Участие в организации и проведении профориентационной работы.		0,2
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения.		0,2
Наличие и использование в работе инновационных методик.		0,2
Содействие созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающегося (воспитанника).		0,2
Содействие в получении дополнительного образования обучающимися (воспитанниками).		0,2
Участие в обновлении сайта		0,1
Использование проектных методов в работе		0,1
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
Участие в художественной самодеятельности		0,1

Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, пособий и т.д.) и их использование в воспитательном процессе		0,2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации: - от 20 до 50% от общего количества учащихся; - свыше 50% от общего количества учащихся;	4 7
Результаты работы по профилактике правонарушений	Отсутствие правонарушений	3
Количество обучающихся (воспитанников), не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлой четверти - выше уровня прошлого года	4 5
Количество обучающихся (воспитанников), получающих дополнительное образование через организацию кружков и секций		5
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов).	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	1 2 3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий:		

-опубликованная разработка отдельного занятия;		1
-опубликованные методические рекомендации, учебно-методические пособия.		2
Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся.		1
Использование ресурсов сети Интернет.	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	1
Своевременное предоставление материалов для размещения на сайте учреждения.		1
Использование ИКТ.		2
Ведение видео и фотосъемки при проведении мероприятий.		1
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение).		2
Интенсивность труда при подготовке и проведении массовых мероприятий.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Выступление с докладами на педагогических советах.		2
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий.		2
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
Участие в профориентационной работе.		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории.		2
Дежурство по учреждению (общезнанию учреждения).		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качество разработки и реализации индивидуальных рабочих программ.	наличие и реализация рабочих программ	4
Отсутствие фактов самовольных уходов, совершенных воспитанниками.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение).	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	3
Отсутствие случаев травматизма среди		2

обучающихся (воспитанников).		
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	До 50%	1
	Более 50%	2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Социальный педагог»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения).	до 80 % более 80%	0,5 1
Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	0,2
Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов.		0,3
Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально незащищенных категорий.		0,2
Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении.		0,2
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.		0,2
Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.		0,2
Положительная оценка со стороны ученического коллектива.		0,3
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		0,2
Организация деятельности по использованию в учебно-воспитательном процессе современных технологий и методик.		0,2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью.	от 20% до 80% более 80%	3 5
Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий	от 20% до 80% более 80%	3 5

организованными формами труда в каникулярное время.		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		5
Организация и проведение мероприятий в летнюю оздоровительную компанию.		5
Доля обучающихся (воспитанников), охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	3 5
Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей).	от 20% до 80% более 80%	4 5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		2
Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних.		3
Участие обучающихся (воспитанников) состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности.		2
Участие в организации и проведении родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей.		2
Участие социального педагога в руководстве методическими объединениями.		3
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		3
Участие в профориентационной работе.		2
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории.		2
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией учреждения.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	-на муниципальном уровне;	2
	-на региональном уровне.	3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий.		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		3
Отсутствие фактов самовольных уходов, совершенных воспитанниками.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса.	Наличие методических разработок	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Педагог-психолог»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения.		0,2
Наличие обращений обучающихся (воспитанников) за консультациями к специалисту.		0,2
Коррекция отклонений в развитии обучающихся. динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении.	-на уровне предшествующего периода -выше уровня предшествующего периода	0,5 1
Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.		0,4
Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - воспитанность обучающихся; - сформированность классного коллектива.		0,3
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников).		0,3
Взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников).		0,2
Участие в организации профориентационной работы.		0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения.		0,2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		2

Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		2
Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями.		2
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся(воспитанников)		2
Работа с обучающимися (воспитанниками) по профессиональному самоопределению.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		3
Результативность исследовательской деятельности педагога-психолога.		3
Отсутствие правонарушений среди детей, состоящих на учете в КДН, ПДН. и др.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария.		2
Участие и результативность обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, конференциях, грантах разных уровней.		2
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		1
Участие в организации и проведении родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей.		2
Участие педагога-психолога в руководстве методическими объединениями.		3
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		2
Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией учреждения.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Результативность использования информационно-коммуникационных		2

технологий в образовательном процессе.		
Качество диагностических мероприятий.		2
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		3
Отсутствие фактов самовольных уходов, совершенных воспитанниками.		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Наличие наград, благодарности, грамоты.		1
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50% более 50%	1 2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии по должности

«Педагог дополнительно образования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Повышение качества образовательного процесса: доля обучающихся (воспитанников), охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы).	– до 50% – свыше 50%	0,2 0,5
Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ.	- программы не аргументированы; - программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация.	0,2 0,5
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
Сложность и ответственность выполняемой работы, самостоятельность при решении поставленных задач, проявление творческой инициативы при выполнении порученной работы.		0,2
Организация работы по развитию личности, талантов и способностей, формированию общей культуры обучающихся (воспитанников).		0,3
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		0,2
Организация работы по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		0,3
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,3

Обоснованность использования образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе.		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Активное участие в профориентационной работе по набору контингента.		2
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе.		2
Инициативность и творческий подход при проведении мероприятий.		2
Высокое качество проведения мероприятий.		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в учреждении.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья обучающихся (воспитанников).		2
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований.	-на уровне учреждения	1
	-на региональном уровне	2
	-на всероссийском уровне	3
Использование ресурсов сети Интернет.		2
Участие педагога дополнительного образования в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		1
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		2
Проведение открытых мероприятий.		2
Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		1
Положительная оценка работы со стороны педагогического коллектива.		2
Ведение видео и фотосъемки при проведении мероприятий.		1
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		2

Участие в подготовке к новому учебному году.		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории.		1
Участие педагога дополнительного образования в методической и инновационной деятельности.		3
Признание высокого профессионализма педагога дополнительного образования администрацией учреждения.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		2
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение срочных поручений.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качество разработки и реализации рабочих программ.		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50%	1
	более 50%	2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Библиотекарь»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Систематическая работа по сохранению библиотечного фонда.		0,6
Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях.		0,6
Работа по обновлению библиотечного фонда.		0,6
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		0,6
Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Читательская активность обучающихся (воспитанников).		3
Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам.		3
Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.		2
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Оформление библиотеки.		6
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.		6
Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.		6
Обеспечение доступа обучающихся (воспитанников) к сети Интернет.		6
Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2

Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение).	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Отсутствие ущерба, причиненного книжному и иным фондам библиотеки в связи с недостаточей, утратой или порчей книг.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	До 50% Более 50%	1 2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Делопроизводитель»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Выполнение работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений.		0,6
Ведение делопроизводства в учреждении.		0,6
Участие в составлении расписания учебных занятий в соответствии с учебным планом.		0,4
Участие в составлении расписания факультативных и дополнительных занятий.		0,4
Ведение документационного обеспечения кадровой работы.		0,6
Организация приема посетителей, регистрация обращений сотрудников, родителей (законных представителей), обучающихся (воспитанников).		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обеспечение сохранности проходящей служебной документации.		3
Выполнение стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации.		2
Оперативное осуществление текущего и итогового контроля исполнения документов.		3
Обеспечение защиты персональных данных сотрудников, обучающихся (воспитанников).		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Высокая эффективность работы по обеспечению и обслуживанию деятельности руководителя учреждения или его подразделений.		4
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл. почтой, Интернет, 1С кадры и др.		4
Организация взаимодействия администрации учреждения со всеми структурными подразделениями и педагогическими работниками.		4
Высокая организация при оформлении деловых писем с использованием типовых образцов.		3
Содействие правильной и рациональной		3

организации учебно-воспитательного процесса.		
Содействие оперативности рассмотрения просьб, жалоб и предложений работников учреждения.		3
Активное участие в подготовке и проведении совещаний, общих собраний и т.д., проводимых руководителем учреждения.		3
Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		3
Соблюдение правил техники безопасности при работе с компьютером и другой оргтехникой.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.	За отчетный период	1
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		3
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий.		2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие случаев нарушения норм профессиональной этики.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Бухгалтер»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Ведение бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций.		0,6
Формирование, ведение и хранение документации по бухгалтерскому учету.		0,6
Своевременное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.		0,6
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.		0,6
Обеспечение руководителя, кредиторов, аудиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета.		0,6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.		2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		2
Обеспечение сохранности документов бухгалтерского учета.		2
Своевременное оформление и отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Соблюдение финансовой дисциплины и рационального использования ресурсов.		3

Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл. почтой, Интернет, 1С кадры и др.		3
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности учреждения.		2
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		5
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств учреждения.		5
Ведение работы в УРМ Бор: оценка эффективности, паспорт учреждения.		5
Осуществление контроля за своевременностью и правильностью оприходования и списания основных средств и материальных запасов		3
Положительная оценка работы со стороны непосредственного руководителя.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий.		2
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений при проведении инвентаризации материальных ценностей.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны непосредственного руководителя.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Специалист по кадрам»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы.		0,6
Выполнение работ по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации.		0,6
Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах, подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение.		0,6
Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров.		0,6
Изучение рынка труда для определения источников удовлетворения потребности в кадрах, установления и поддержания прямых связей с учебными заведениями, контактов с предприятиями аналогичного профиля.		0,6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обеспечение сохранности проходящей служебной документации.		2
Выполнение стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации.		2
Организация электронного документооборота.		2
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора учреждения по ведению внутренней документации, работников		2

организаций, для которых составляется документация; -срочность выполнения работ.		
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл. почтой, Интернет, 1С кадры и др.		5
Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками.		5
Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		5
Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		5
Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.		5
Активное участие в организации работы по методическому и информационному обеспечению квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		3

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		6
Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения на неправомерные действия докуменоведа.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2

**Критерии оценки по должности
«шеф- повар»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление руководства производственно-хозяйственной деятельностью столовой учреждения.		0,6
Организация своевременного прохождения медицинского осмотра работниками столовой учреждения.		0,6
Знание и соблюдение санитарно- гигиенических правил и нормативов.		0,6
Осуществление контроля за соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,6
Сохранение технологического оборудования, материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря, оборудования; своевременное списание материальных запасов.		0,6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обеспечение разнообразия ассортимента блюд и кулинарных изделий.		2
Организация учета, составления и своевременного предоставления отчетности о производственной деятельности.		2
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: создание бесконфликтной рабочей среды.		2
Контроль за выполнением производственных заданий, своевременность выполнения отдельных поручений подчиненными ему службами и отдельными работниками.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Организация постоянного контроля за технологией приготовления пищи.		5
Организация контроля за соблюдением работниками столовой санитарных требований и правил личной гигиены.		5
Повышение профессионального мастерства работников столовой.		4
Обеспечение правильной эксплуатации		4

оборудования и других основных средств.		
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		4
Осуществление контроля за сроками, ассортиментом, количеством и качеством, поступающих продовольственных товаров.		4
Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		4
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		2
Своевременное проведение инструктажа по технике безопасности на рабочем месте.		3
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие ущерба, причиненного учреждению в связи с недостаточностью продовольственных товаров, материальных ценностей.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки по должности
«Повар»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Знание и соблюдение санитарно-гигиенических правил и нормативов.		0,6
Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,6
Обеспечение правильного хранения и расходования продуктов.		0,6
Соблюдение требований охраны труда.		0,6
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		0,6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		4
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).		2
Содержание в надлежащем порядке рабочего места, спец. одежды.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Выполнение вспомогательных работ при приготовлении блюд и кулинарных изделий.		4
Соблюдение правил личной гигиены.?		3
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		2
Обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств.		3
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		3
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		4
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2

Признание высокого профессионализма повара администрацией учреждения.		3
<i>Максимально возможное количество баллов.</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Доля обучающихся (воспитанников), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50% более 50%	1 2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие ущерба, причиненного учреждению в связи с недостаточностью продовольственных товаров, материальных ценностей.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии интенсивности и высоких результатов работы по должности
«Подсобный рабочий»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Содержание производственных помещений, оборудования и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		0,6
Знание и соблюдение санитарно-гигиенических правил и нормативов.		0,6
Соблюдение требований охраны труда.		0,6
Соблюдение правил перемещения продуктов и готовой пищи на производстве.		0,6
Соблюдение правил сбора и хранения пищевых отходов.		0,6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Соблюдение правил и режима мытья кухонной посуды.		2
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		4
Содержание в надлежащем порядке рабочего места, спец. одежды.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение регулярной уборки производственных цехов пищеблока, подсобных помещений, кладовых и т.д.		4
Выполнение вспомогательных работ в производственно-технологическом процессе.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		3
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		3
Обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств.		3
Обеспечение сохранности кухонного инвентаря и посуды.		3
Обеспечение правильной маркировки инвентаря и оборудования.		2
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		3
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3

Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места.	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Отсутствие ущерба, причиненного учреждению в связи с недостачей продовольственных товаров, материальных ценностей.		3
Доля обучающихся (воспитанников), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50%	1
	более 50%	2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии интенсивности и высоких результатов работы по должности
«Оператор стиральных машин»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Соблюдение норм и правил хранения мягкого инвентаря.		0,6
Соблюдение графика стирки и смены белья.		0,6
Своевременность и качество стирки, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.		0,6
Бережное отношение и обеспечение безаварийной и безотказной работы оборудования в учреждении.		1,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Соблюдение правил ведения технологического процесса стирки белья.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
Содержание в надлежащем порядке рабочего места, спец. одежды.		2
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		2
Своевременное прохождение медицинского осмотра.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Соблюдение правил личной гигиены.		3
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.		3
Осуществление мелкого ремонта белья и спецодежды.		3
Выполнение вспомогательных работ в производственно-технологическом процессе.		4
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		4
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		4
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		4
Своевременное оформление заявок на обеспечение моющими средствами.		3

Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Доля обучающихся (воспитанников), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50% более 50%	1 2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Уборщик служебных помещений», «Дворник»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление ежедневной уборки помещений, территории.		1
Осуществление генеральной уборки помещений, территории.		1
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: •требований по охране жизни и здоровья воспитанников; •требований охраны труда; •требований пожарной безопасности		2
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам са-нитарно-гигиенического состояния помещений, территории.		2
Оперативное устранение недостатков в работе в соответствии со своей компетенцией.		4
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		4
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, директора учреждения.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		4
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		4
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		4
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		4
Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		4

Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Обеспечение порядка на закрепленном участке.		3
Своевременное прохождение инструктажа на рабочем месте.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии по должности

«Гардеробщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление ежедневной уборки в гардеробе.		1
Осуществление генеральной уборки гардеробе..		1
Проведение осмотра помещения в начале смены и после её окончания на предмет выявления неисправностей.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: •требований по охране жизни и здоровья воспитанников; •требований охраны труда; •требований пожарной безопасности		4
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния гардероба.		2
Оперативное устранение недостатков в работе в соответствии со своей компетенцией.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		4
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, директора учреждения.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		3
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		4
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		3
Высокий уровень этики общения с посетителями.		3
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		4
Участие в подготовке к новому учебному году.		2

<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Обеспечение порядка на закрепленном участке.		3
Своевременное прохождение инструктажа на рабочем месте.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии по должности
«Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий»,
«Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, механизмов.		1
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других видов работ.		1
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности. 		2
Соблюдение правил эксплуатации инструмента и оборудования при проведении различного рода ремонтных работ.		2
Оперативное устранение недостатков в работе в соответствии со своей компетенцией.		2
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Осуществление сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов.		3
Осуществление планово-предупредительного ремонта оборудования, инструментов и т.д.		3
Устранение неполадок в учреждении, угрожающих здоровью и жизни обучающихся и сотрудников.		4
Обеспечение надлежащего санитарного состояния закрепленных объектов.		3
Поддерживание в рабочем состоянии систем		3

центрального отопления, водоснабжения, канализации.		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.		4
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
Соблюдение высокого уровня этики общения с участниками образовательного процесса.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Обеспечение безаварийной и надежной работы зданий и сооружений, оборудования.		4
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	4
Своевременное прохождение инструктажа на рабочем месте.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии по должности
«Водитель автомобиля»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.		1
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса.		1
Соблюдение техники безопасности, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Соблюдение правил содержания автомобиля, ухода за кузовом и салоном.		2
Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.		2
Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников)		2
Соблюдение правил дорожного движения.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.		3
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса.		4
Содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		3
Обеспечение своевременной подачи транспортных средств.		3
Обеспечение мер по своевременному ремонту транспортных средств.		4
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		4
Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		4
Соблюдение уровня этики общения с		3

участниками образовательного процесса.		
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Обеспечение профессионального вождения автомобиля, не допускающего возникновения опасности для здоровья и жизни обучающихся(воспитанников).		3
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Своевременное прохождение инструктажа на рабочем месте.		3
Организация рабочего места.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места.	5
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки по должности
«Заведующий складом»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Руководство работой склада 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.		0,4
Осуществление контроля за обеспечением сохранности складироваемых товарно-материальных ценностей, соблюдению режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.		0,4
Организация работы по своевременному обеспечению учреждения мягким инвентарем, одеждой, канцелярскими принадлежностями, средствами личной гигиены и т.д.		0,4
Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,4
Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата поставщикам погрузочного реквизита.		0,3
Осуществление надлежащего контроля за учетом складских операций, установленной отчетности.		0,4
Осуществление контроля за своевременным списанием материальных ценностей (мягкого инвентаря, одежды, канцелярских принадлежностей, средств личной гигиены и т.д.)		0,4
Информирование руководства об имеющихся недостатках в работе склада, принимаемых мерах по их ликвидации.		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие недостатков и излишков по результатам ревизии и контроля.		2
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.		2
Отсутствие замечаний по ведению документации и качеству принимаемой продукции.		2
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного и весового оборудования.		2

Своевременное прохождение медицинского осмотра.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по повышению эффективности работы складского хозяйства, сокращению расходов на транспортировку и хранение товарно-материальных ценностей.		3
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		3
Обеспечение бережной эксплуатации оборудования и других основных средств.		3
Своевременное и обоснованное оформление заявок на приобретение основных средств и материальных ценностей.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		4
Внедрение в организацию складского хозяйства современных средств вычислительной техники, коммуникаций и связи.		4
Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		4
Осуществление надлежащего контроля за выполнением требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Участие в работе комиссий, созданных в		3

учреждении.		
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки по должности
«Кладовщик»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
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.		0,4
Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.		0,4
Осуществление контроля за наличием и исправностью противопожарных средств, состоянием помещений, оборудования и инвентаря на складе и их своевременным ремонтом.		0,4
Организация и проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,4
Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата поставщикам погрузочного реквизита.		0,3
Осуществление ведения учета складских операций, установленной отчетности.		0,4
Обеспечение чистоты и порядка в помещении и на прилегающей к нему или зданию территории.		0,4
Обеспечивает информирование руководства об имеющихся недостатках в работе склада, принимаемых мерах по их ликвидации.		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие недочет и излишек по результатам ревизии и контроля.		2
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.		2
Отсутствие замечаний по ведению документации и качеству принимаемой продукции.		2

Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного и весового оборудования.		2
Своевременное прохождение медицинского осмотра.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по повышению эффективности работы складского хозяйства, сокращению расходов на транспортировку и хранение товарно-материальных ценностей.		4
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		4
Обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств.		4
Своевременное оформление заявок на приобретение основных средств и материальных ценностей.		3
Соблюдение правил личной гигиены.		3
Внедрение в организацию складского хозяйства современных средств вычислительной техники, коммуникаций и связи.		3
Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		4
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие замечаний со стороны		

контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		3
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки по должности

«Медицинская сестра»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение укрепления здоровья детей, благополучного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении.		0,2
Оказание неотложной, доврачебной помощи при острых заболеваниях и несчастных случаях.		0,2
Организация оздоровительных мероприятий и контроль за соблюдением режима детей в учреждении.		0,2
Проведение санитарно-просветительской работы среди учащихся, сотрудников школы и родителей.		0,2
Обеспечение правильного хранения, учета и списания лекарственных препаратов.		0,2
Контроль за санитарным состоянием помещений образовательного учреждения.		0,1
Своевременное и качественное оформление медицинской и иной служебной документации.		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		1,3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременное прохождение медицинских осмотров сотрудниками учреждения.		4
Проведение систематического мониторинга состояния здоровья воспитанников.		3
Оформление тематических выставок для педагогов учреждения, родителей и воспитанников.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств.		6
Сохранение материальных ценностей, медицинского оборудования; своевременное списание медицинских препаратов.		6
Ведение документации, и освоение новых компьютерных программ.		4
Соблюдение правил личной гигиены.		4
Осуществление регулярного контроля за санитарным состоянием учреждения.		4

Обеспечение выполнения требований охраны труда.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки по**должности****«Системный администратор»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Разработка циклограмм, обеспечивающих выполнение поставленной задачи средствами вычислительной техники.		0,4
Организация работы по подготовке программ к отладке и проведение их отладки.		0,5
Ведение, техническая поддержка и соответствие содержания и структуры сайта школы		0,6
Организация запуска отлаженных программ.		0,4
Обеспечение правильной, технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютеров и отдельных устройств.		0,4
Участие в разработке форм документов в электронном виде, проектировании программ.		0,4
Обеспечение работы учреждения в единой информационной системе.		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование в работе новых компьютерных программ.		2
Качественная техническая поддержка программ и программных средств.		2
Обеспечение бесперебойной работы вычислительной, компьютерной техники оборудования.		2
Продвижение и развитие школьного сайта.		2
Организация сопровождения внедрённых программ и программных средств.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Эффективное использование компьютерной техники, мультимедийного оборудования, прикладного программного оборудования.		4
Организация взаимодействия со службами технической поддержки.		4
Обеспечение необходимого уровня компьютерной грамотности и технической подготовки сотрудников школы.		5
Сопровождение и техническая поддержка школьных мероприятий с использованием		4

компьютерной техники, мультимедийного оборудования и т.д.		
Рациональное использование прикладного программного обеспечения и парка компьютерной техники школы.		5
Участие в конкурсах, семинарах, конференциях на уровне школы, региональном и федеральном уровне.		4
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Своевременное и качественное ведение документации и технической отчетности.		3
Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, противопожарного режима.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.		2
Отсутствие замечаний, предписаний со стороны надзорных органов различного уровня.		3
Своевременное и четкое выполнение законных распоряжений директора, требований локальных нормативных актов учреждения.		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки по должности
«Специалист по закупкам»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация подготовки договоров подряда с заказчиками и субподрядными организациями.		0,5
Обеспечение проверки сметной документации на строительство объектов, учет выполненных работ и оформление актов сдачи.		0,5
Осуществление разработки плана закупок, плана-графика		0,4
Организация учета выполненных и оплаченных заказчиком работ.		0,4
Изучение и анализ состояния и выбора наиболее выгодных рынков услуг.		0,4
Выполнение расчетов экономической эффективности внедрения новых технологий, организации труда.		0,4
Подготовка материалов для осуществления претензионной работы.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременное оформление планово-учетной документации.		2
Повышение уровня квалификации.		4
Своевременное размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение изменений.		2
Расширение профессиональной компетенции.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Эффективность размещения заказов		4
Своевременность и оперативность выполнения поручений.		4
Рациональное использование рабочего времени.		4
Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		4
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		4

Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		4
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		3
Участие в разработке новых локальных актов (проектов, приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Качественное оформление документации установленной локальными актами учреждения.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий.		3
Соблюдение норм и требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.		3
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения норм профессиональной этики.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки по должности
«Учитель-дефектолог»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию недостатков в развитии у обучающихся (воспитанников).		0,5
Осуществление обследования обучающихся (воспитанников), определение структуры и степени выраженности имеющихся нарушений развития.		0,4
Комплектование групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся (воспитанников).		0,4
Проведение групповых и индивидуальных занятий по исправлению недостатков в развитии.		0,4
Взаимодействие с учителями, воспитателями, посещение уроков и занятий.		0,4
Проведение консультаций с педагогическими работниками и родителями по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ОВЗ.		0,4
Реализация индивидуальных программ развития для детей с ОВЗ.		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия; -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия.		8
Участие учителя-дефектолога в работе экспертных групп, комиссий, творческих лабораторий, руководство методическим объединением.		5
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов).		5

Участие учителя-дефектолога в методической и инновационной деятельности.		5
Освоение новейших достижений дефектологической и педагогической наук.		7
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Работа с обучающимися (воспитанниками) со сложными дефектами в развитии, в том числе с тяжелыми нарушениями речи, умственно отсталыми детьми и т.д.		4
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		4
Результативность исследовательской деятельности учителя-дефектолога.		3
Включение родителей и педагогов в коррекционно-развивающие занятия.		3
Системное изучение индивидуальных особенностей, способностей, склонностей обучающихся (воспитанников) с целью создания условий для обеспечения их развития в соответствии с возрастной нормой.		4
Внедрение в работу современных коррекционно-развивающих программ.		4
Применение педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		4
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.		3
Качество диагностических мероприятий.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50%	1
	более 50%	2

Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки по должности

«Учитель-логопед»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию отклонений на уровне развития обучающихся (воспитанников).	-на уровне предшествующего периода	0,2
	-выше уровня предшествующего периода	0,3
Обследование обучающихся (воспитанников) определение структуры и степени выраженности имеющегося дефекта.		0,5
Проведение групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.		0,5
Взаимодействие с учителями, воспитателями, посещение уроков и занятий.		0,4
Организация консультаций для педагогических работников и родителей по применению методов и приемов оказания помощи детям.		0,4
Обеспечение сохранения и укрепления здоровья обучающихся (воспитанников).		0,5
Реализация индивидуальных программ развития для детей с ОВЗ.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обобщение и распространение опыта работы через открытые мероприятия: мастер-классы, выступления на семинарах, круглые столы.		2
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		2
Участие учителя-логопеда в работе экспертных групп, комиссий, творческих лабораторий, руководство методическим объединением.		2
Участие учителя-логопеда в методической и инновационной деятельности.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		4

Результативность исследовательской деятельности учителя-логопеда.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		3
Эффективное осуществление коррекции отклонений, обучающихся (воспитанников) с выраженными дефектами.		4
Активное включение родителей и педагогов в коррекционно-развивающие занятия.		4
Системное изучение индивидуальных особенностей способностей, склонностей обучающихся (воспитанников) с целью создания условий для обеспечения их развития в соответствии с их возрастной нормой		4
Внедрение в работу современных коррекционно-развивающих программ.		3
Применение педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		4
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качество диагностических мероприятий.		3
Качественное и своевременное оформление документации.		2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.		3
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством	до 50% более 50%	1 2
Отсутствие нарушений выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области,		3

осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

**Критерии оценки по должности
«Кастелянша»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение обучающихся (воспитанников) необходимой одеждой и обувью.		0,4
Организация хранения, получения, проверки и выдачи одежды, белья, обуви, съемного и другого легкого инвентаря.		0,6
Осуществление своевременной стирки и глажения белья, одежды, мягкого инвентаря.		0,4
Ведение учета и контроля за правильным использованием белья, одежды, обуви и т.д.		0,4
Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,4
Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПиН.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременность подачи заявок на приобретение необходимых товаров для обучающихся (воспитанников).		4
Выполнение санитарных требований и правил противопожарной безопасности.		2
Осуществление оформления документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Обеспечение сохранности материальной базы учреждения.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Организация взаимодействия с воспитателями по учету и своевременной сдачи сезонной одежды и обуви.		3
Своевременное списание одежды, обуви, мягкого инвентаря и другого имущества.		4
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Своевременная сортировка, ремонт и учет бывшей в употреблении одежды.		4

Решение оперативных вопросов производственной деятельности, входящих в компетенцию.		4
Оперативное принятие мер по устранению условий, способствующих возникновению угрозы учреждению.		4
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		6
Участие в подготовке к новому учебному году.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		4
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате инвентаризаций и проверок, осуществляемых надзорными органами.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки по должности

«Швея»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Проведение работ по ремонту одежды, постельного белья и другого мягкого инвентаря.		0,6
Осуществление пошива штор, чехлов, костюмов и т.д.		0,6
Соблюдение правил использования технологического оборудования, приспособлений и инструментов.		0,6
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		0,6
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в закрепленных помещениях школы в соответствии с требованиями СанПиН.		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обеспечение сохранности материальной базы учреждения.		2
Строгое соблюдение правил охраны труда и техники безопасности.		2
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию технологического оборудования, приспособлений и инструментов.		2
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременная сортировка, ремонт и учет бывшей в употреблении одежды.		3
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств.		3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте.		3
Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		2

Решение оперативных вопросов производственной деятельности, входящих в компетенцию.		3
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования.		3
Своевременный и качественный ремонт одежды, постельных принадлежностей и другого мягкого инвентаря.		4
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителя директора по АХР.		3
Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых надзорными органами.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки по должности

«Младший воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация работы, обеспечивающей создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников.		1,0
Организация работы по самообслуживанию воспитанников, соблюдению требований охраны труда.		0,4
Организация работы по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек воспитанников.		0,4
Обеспечение здоровья сберегающих и санитарно-гигиенических мероприятий среди обучающихся (воспитанников).		0,4
Обеспечение порядка и сохранности имущества в помещениях спального корпуса.		0,4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях спального корпуса школы в соответствии с требованиями СанПИН.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в воспитательном процессе.	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев.	2
Поддержание благоприятного психологического климата среди воспитанников, создание бесконфликтной среды.		2
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря, оборудования.		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.		2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Отсутствие случаев отклоняющегося поведения и правонарушений среди обучающихся		4

(воспитанников).		
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях спального корпуса школы.		4
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Участие в подготовке к новому учебному году.		4
Участие в благоустройстве и озеленении территории.		4
Решение оперативных вопросов учебно-воспитательной деятельности, входящих в компетенцию.		3
Дежурство по учреждению (спальному корпусу школы).		3
Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		3
Выполнение вспомогательных работ в процессе организации деятельности.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.		1
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)		2
Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников).		2
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.		3
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги.	до 50 более 50	1 2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки деятельности по должности

«Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
----------	--	-------------

Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента

Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах		0,3
Планирование и отчетность деятельности по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Наличие: - утвержденного плана со сроками и участниками - ежемесячная справка отчет о проведенных мероприятиях	0,3
Методическое сопровождение классных руководителей	участия классных руководителей во ВСЕРОССИЙСКИХ ПРОЕКТАХ, ДЛИТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ И КОНКУРСАХ, РДШ	0,3
Создание и функционирование первичных отделений (РДШ, Орлята России, Большая перемена и др)		0,5
Реализация проекта «Школьное самоуправление»	положительная динамика участия классных руководителей и учащихся	0,5
Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других	- 3 и более в месяц публикаций на школьном сайте, в школьной группе в соцсетях.	0,4
участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков)		0,4
Проведение индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания		0,3

Максимально возможный размер		3
------------------------------	--	---

1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания	не менее 1 собрания в полугодие;	1
	Не менее 1 собрания в четверть	2
Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	1 раз в год;	1
	1 раз в полугодие;	2
	1 раз в квартал	3
Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников	не менее 10 % обучающихся;	1
	Не менее 20% обучающихся	2
Активное участие в семинарах, конференциях, форумах и т.д. по вопросам воспитания	На школьном уровне;	1
	На региональном уровне	2
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся во время учебно-воспитательного процесса	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1
Максимально возможное количество баллов		10

2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда

Участие в конкурсах профессионального мастерства		2
Подготовка обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований (в том числе дистанционных)	На школьном уровне;	1
	На региональном уровне;	2
	На всероссийском уровне	3
участие в работе экспертной группы по проведению тематического и/или классно-обобщающего контроля, комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников, жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад и т.д., совета по профилактике по оценке учебных кабинетов		3
Организация каникулярного отдыха учащихся		2
Отсутствие случаев правонарушения среди учащихся выполнение профилактических мероприятий		3
Участие в реализации программ, направленных на профилактику асоциального и деструктивного поведения обучающихся, поддержку обучающихся, находящихся в сложной жизненной ситуации		3
Организация и проведение мероприятий с участием социальных партнеров школы	Не менее 3-х мероприятий в год	3
Участие в организации и проведении профориентационной работы		2

Участие в организации сетевого взаимодействия с учреждениями среднего профессионального образования по реализации дополнительных общеразвивающих программ		3
Участие в работе по устройству обучающихся в учреждения профессионального образования для дальнейшего обучения		2
Организация работы по социальному наставничеству с детьми, находящимися на различных видах профилактического учета		2
Достижение высоких показателей цифровой активности, работа на цифровых образовательных платформах		2
Максимально возможное количество баллов		30

3. Оценка качества выполнения работ

Наличие наград за успехи в профессиональной деятельности	За каждую награду	1
Высокое качество реализации социально значимых проектов		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		3
Качественная организация сотрудничества образовательной организации с общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, имеющими патриотическую, культурную, спортивную, туристско-краеведческую, образовательно-просветительную, общеразвивающую и благотворительную направленность		3
Высокое качество проведения мероприятий на различных уровнях		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных уровнем качества организации воспитательной работы, условиями проживания воспитанников в структурном подразделении «Интернат»	До 50 %	1
	Более 50%	2
Высокие показатели эффективности деятельности детских общественных объединений		3
Соблюдение законодательства Российской Федерации, Устава школы, правил внутреннего распорядка, и других локальных нормативных актов образовательной организации.		2
Высокая оценка работы со стороны Российского детско-юношеского центра		3
Сохранность контингента коллективов детских и молодежных общественных объединений образовательной организации		2

Уменьшение количества обучающихся (воспитанников), находящихся на профилактическом учете.		2
Максимально возможное количество баллов		30

**Основные показатели эффективности деятельности
заместителя директора по учебно-воспитательной работе
и заместителя директора воспитательной работе**

№ п/ п	Наименование направление оценки/показателя	Квартальная оценка (все направления/показателя)			Годовая Оценка (все направления/ показателя)
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	
1	Организация учебно-воспитательного процесса в учреждении, руководство им и контроль за развитием.	10	10	10	10
2	Осуществление руководства деятельностью учителей, воспитателей и других педагогических работников.	8	8	8	8
3	Динамика удовлетворенности обучающихся(воспитанников), родителей (законных представителей), педагогических работников учебно-воспитательным процессом в учреждении.	8	8	8	8
4	Организация процесса разработки и реализации образовательной программы учреждения.	9	9	9	9
5	Организация процесса разработки и реализации проекта модернизации образовательной системы учреждения в соответствии с ФГОС нового поколения.	9	9	9	9
6	Организация работы по повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.	5	5	5	5
7	Осуществление составления, утверждения и предоставления отчетной документации.	5	5	5	5
8	Организация работы по комплектованию и сохранению контингента обучающихся (воспитанников).	8	8	8	8
9	Наличие системы деятельности по использованию в	5	5	5	5

	образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.				
10	Организация экспериментальной, методической и инновационной работы в учреждении.	5	5	5	5
11	Результативность сопровождения педагогов при разработке программ, планов работы, материалов УМК.	5	5	5	5
12	Актуальность и результативность аналитической деятельности.	5	5	5	5
13	Наличие обучающихся (воспитанников), педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.	8	8	8	8
14	Доля обучающихся (воспитанников), успешно прошедших государственную итоговую аттестацию.	5	5	5	5
15	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации.	5	5	5	5
	ИТОГО	100	100	100	100

Дополнительные показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе и заместителя директора воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка баллы
1	Качество проведения методической работы по вопросам обеспечения образовательного процесса.	1
2	Посещение и анализ уроков и других видов учебных занятий, проводимых педагогическими работниками учреждения.	1
3	Обеспечение сохранности и пополнения учебно-методической базы учреждения.	1
4	Использование ресурсов сети Интернет.	1
5	Своевременное предоставление материалов для размещения на сайте учреждения.	1
6	Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, круглых столах).	1
7	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения.	2
8	Подготовка срочной отчетности.	1
9	Участие в подготовке к новому учебному году.	2
10	Участие в разработке нормативных локальных актов учреждения.	1
11	Организация взаимодействия с другими учреждениями и организациями в пределах своей компетенции.	1
12	Участие в привлечении внебюджетных (спонсорских) средств.	2
13	Участие в работе по подбору и расстановке педагогических кадров.	1
14	Осуществление просветительской работы для родителей (законных представителей), по вопросам организации учебно-воспитательного процесса.	2
15	Высокая общественная оценка профессиональной деятельности (наличие наград, благодарности, грамоты).	1
16	Качественное выполнение срочных поручений.	1
17	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	1
18	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	1
19	Организация рабочего места	1

20	Отсутствие замечаний, взысканий директора.	1
21	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.	1
22	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, противопожарного режима в учебно-воспитательном процессе.	1
23	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	1
24	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.	1
25	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	1
26	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.	1
27	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	30

**Показатели интенсивности и высоких результатов
заместителя директора по учебно-воспитательной работе
и заместителя директора воспитательной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка баллы
1	Результативность сопровождения педагогов при разработке программ, планов работы, материалов УМК.	2
2	Актуальность и результативность аналитической деятельности.	2
3	Наличие обучающихся(воспитанников), педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.	2
4	Доля обучающихся (воспитанников), успешно прошедших государственную итоговую аттестацию.	1 2
5	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации.	2
6	Высокая общественная оценка профессиональной деятельности (наличие наград, благодарности, грамоты).	1
7	Качественное выполнение срочных поручений.	3
8	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	3
9	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	3
10	Организация рабочего места	3
11	Отсутствие замечаний, взысканий директора.	3
12	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.	3
13	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, противопожарного режима в учебно-воспитательном процессе.	1
14	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	3
15	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.	2
16	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	3
17	Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.	2
27	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	40

Показатели развития заместителя директора по учебно-воспитательной работе и заместителя директора воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Оценка, баллы	Периодичность
1	Участие педагогов образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства	5	годовой
2	Доля преподавателей, использующих платформу Сферум в образовательном процессе	3	годовой
3	Наличие детских общественных объединений в общеобразовательной организации, реализующих проекты и мероприятия в рамках регионального плана реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р	4	годовой
4	Инновационная деятельность	5	годовой
5	Наличие утвержденного плана реализации мероприятий Комплекса мер по привлечению молодых специалистов	3	годовой
Итого		20	

Основные показатели эффективности деятельности заместителя директора по административной работе

№ п/п	Наименование направления оценки/показателя	Квартальная оценка (все направления/показателя)			Годовая Оценка (все направления/показателя)
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда.	5	5	5	5
2	Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.	5	5	5	5
3	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение).	5	5	5	5
4	Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).	5	5	5	5
5	Взаимодействие с государственным учреждением Тульской области «Центр занятости населения тульской области» с целью своевременного замещения вакантных должностей в учреждении	5	5	5	5
6	Организация качественного питания обучающихся	5	5	5	5
7	Качество работы образовательного учреждения в информационных системах	5	5	5	5
8	Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное	8	8	8	8

	информирование о фактах чрезвычайных ситуаций				
9	Доля средств, по которым сформирован план-график, закупок по отношению к объему средств, предусмотренных на осуществление закупок в соответствующем календарном году.	5	5	5	5
10	Доля опубликованных закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок	5	5	5	5
11	Эффективность выполнения плановых показателей	7	7	7	7
12.	Эффективность использования бюджетных средств на оказание государственных услуг	7	7	7	7
13	Укомплектованность учреждения основным персоналом	5	5	5	5
14	Проведение ежегодной инвентаризации	3	3	3	3
15	Количество внесенных изменений в ходе исполнения бюджетной ПФХД	5	5	5	5
16	Равномерность расходов	5	10	10	10
17	Соблюдение требований нормативных правовых актов Российской Федерации в области обеспечения доступа к информации о деятельности учреждения	10	10	10	10
18	Размещение в установленные сроки плановых финансовых документов на официальном сайте для размещения информации о	5	-	-	-

	государственных учреждений (http://bus.gov.ru)				
	ИТОГО	100	100	100	100

Дополнительные показатели эффективности деятельности заместителя директора по административной работе

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка баллы
1	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	1
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
3	Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.	1
4	Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.	1
5	Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.	1
6	Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.	1
7	Отсутствие обоснованных претензий	3
8	Организация работы в АСЭД «Дело»	3
9	Взаимодействие с государственным учреждением «Центр занятости населения Тульской области» с целью своевременного замещения вакантных должностей в учреждении	1
10	Контроль за рационом питания	1
11	Своевременность и полнота представления статистических форм отчетности в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по тульской области	3
12	Своевременное и качественное проведение ремонтно-хозяйственных работ.	1
13	Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.	4
14	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	1
15	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	1
16	Отсутствие случаев нарушения охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.	1
17	Отсутствие замечаний, взысканий директора.	1
18	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	1

19	Отсутствие нарушений при проведении инвентаризации материальных ценностей.	1
20	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	1
21	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	1
	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	30

**Показатели интенсивности и высоких результатов
заместителя директора по административной работе**

Критерии оценки	Плановые показатели
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.	1
Обеспечение надлежащего состояния зданий и помещений учреждения.	1
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.	1
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.	1
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.	1
Участие в подготовке к новому учебному году.	1
Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.	1
Образцовое содержание территории учреждения.	1
Организация работы в АСЭД «Дело»	3
Взаимодействие с государственным учреждением «Центр занятости населения Тульской области» с целью своевременного замещения вакантных должностей в учреждении	1
Контроль за рационом питания	1
Своевременность и полнота представления статистических форм отчетности в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по тульской области	3
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.	1
Своевременное и качественное проведение ремонтно-хозяйственных работ.	1
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.	1
Качественное выполнение должностных обязанностей.	1
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	1
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	1
Организация рабочего места.	1
Отсутствие случаев нарушения охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.	1

Отсутствие замечаний, взысканий директора.	1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	1
Отсутствие нарушений при проведении инвентаризации материальных ценностей.	1
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	1
Итого количество баллов	30

**Показатели развития
заместителя директора по административной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Оценка, баллы	Периодичность
1	Размещение в установленные сроки плановых финансовых документов на официальном сайте для размещения информации о государственных учреждениях в информационной сети «Интернет»	5	годовой
2	Выполнение учреждением государственного задания плановых показателей	3	годовой
3	Эффективность работы по обращениям граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	4	годовой
4	Инновационная деятельность	5	годовой
5	Наличие утвержденного плана реализации мероприятий Комплекса мер по привлечению молодых специалистов	3	годовой
Итого		20	

Основные показатели эффективности деятельности заместителя директора

по административно-хозяйственной

работе

№ п/п	Наименование направления оценки/показателя	Квартальная оценка (все направления/показателя)			Годовая Оценка (все направления /показателя)
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10	10	10	10
2	Руководство хозяйственной деятельностью.	5	5	5	5
3	Осуществление текущего ремонта помещений.	10	10	10	10
4	Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.	10	10	10	10
5	Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.	10	10	10	10
6	Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.	5	5	5	5
7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПиН.	10	10	10	10
8	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.	10	10	10	10
9	Обеспечение выполнения требований комплексной пожарной безопасности.	10	10	10	10
10	Оперативное устранение	5	5	5	5

	недостатков и решение хозяйственных вопросов.				
11	Создание безопасных условий для обучающихся, своевременное информирование о фактах чрезвычайных ситуаций	10	10	10	10
12.	Проведение ежегодной инвентаризации	5	5	5	5
	ИТОГО	100	100	100	100

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка баллы
1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.	2
2	Обеспечение надлежащего состояния зданий и помещений учреждения.	1
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
4	Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.	1
5	Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.	1
6	Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.	1
7	Участие в подготовке к новому учебному году.	1
8	Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.	2
9	Образцовое содержание территории учреждения.	2
10	Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.	1
11	Своевременное и качественное проведение ремонтно-хозяйственных работ.	1
12	Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.	2
13	Качественное выполнение должностных обязанностей.	1
14	Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	1
15	Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	1
16	Организация рабочего места.	1
17	Отсутствие случаев нарушения охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.	1
18	Отсутствие замечаний, взысканий директора.	1
19	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	1
20	Отсутствие нарушений при проведении инвентаризации материальных ценностей.	2
21	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	2
22	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в	3

	сфере образования.	
	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	30

**Показатели интенсивности и высоких результатов
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

Критерии оценки	Плановые показатели
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.	2
Обеспечение надлежащего состояния зданий и помещений учреждения.	1
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.	1
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.	1
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.	1
Участие в подготовке к новому учебному году.	1
Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.	2
Образцовое содержание территории учреждения.	2
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности.	1
Своевременное и качественное проведение ремонтно-хозяйственных работ.	1
Своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических справок и т.д.	2
Качественное выполнение должностных обязанностей.	1
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	1
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	1
Организация рабочего места.	1
Отсутствие случаев нарушения охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.	1
Отсутствие замечаний, взысканий директора.	1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	1
Отсутствие нарушений при проведении инвентаризации материальных ценностей.	2
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок,	3

осуществляемых органами исполнительной власти Тульской области, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	
Итого количество баллов	30

**Показатели развития
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Оценка, баллы	Периодичность
1	Размещение в установленные сроки плановых финансовых документов на официальном сайте для размещения информации о государственных учреждениях в информационной сети «Интернет»	5	годовой
2	Выполнение учреждением государственного задания плановых показателей	3	годовой
3	Эффективность работы по обращениям граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	4	годовой
4	Инновационная деятельность	5	годовой
5	Наличие утвержденного плана реализации мероприятий Комплекса мер по привлечению молодых специалистов	3	годовой
Итого		20	

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты труда
работников ГОУ ТО «Барсуковская школа
имени А.М. Гаранина»

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Организации**

N п/п	Наименование организаций	Перечень должностей	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1.	Общеобразовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, младший воспитатель, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель логопед, делопроизводитель, шеф повар, заведующий складом, специалист по закупкам, специалист по кадрам, системный администратор, бухгалтер, библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	15
1.2.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель-логопед.	10
1.3.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель-логопед.	10
1.4.	Классы компенсирующего обучения	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель-логопед.	10
1.5.	Общеобразовательн	Директор,	10

	ые организации с наличием интерната	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, младший воспитатель, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель логопед, делопроизводитель, шеф повар, заведующий складом, специалист по закупкам, специалист по кадрам, системный администратор, бухгалтер, библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	
1.6.	Общеобразовательные организации, имеющие группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, младший воспитатель, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель логопед, делопроизводитель, шеф повар, заведующий складом, специалист по закупкам, специалист по кадрам, системный администратор, бухгалтер, библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	15
1.7.	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные общеобразовательные программы	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, младший воспитатель, педагог-психолог, учитель дефектолог, социальный педагог, учитель логопед, делопроизводитель, шеф повар, заведующий складом, специалист по закупкам, специалист по кадрам, системный администратор, бухгалтер, библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями..	10
1.8	Организации в сельской местности	Воспитатель- женщины, работающие на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом	25

		рабочего времени более двух часов подряд) ²	
1.9.	Образовательные организации	Водитель автомобиля (автобуса), осуществляющий перевозку обучающихся (детей)	20

1 - размер надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

2 - размер надбавки за специфику работы применяется для лиц, работающих с перерывом рабочего времени более двух часов подряд, пропорционально доле рабочего времени, фактически отработанного в режиме с разрывом.

3 - размер надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Организаций.

4 - надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1 Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи.

2. Основания, размеры и порядок выплаты материальной помощи

2.1. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи:

2.1.1. В случае острой необходимости оказывается материальная помощь на лечение работникам на основании письменного заявления работника, подтверждающих документов и понесенных, в связи с этим денежных затрат (договор с медицинской организацией на оказание платных медицинских услуг, кассовый и товарный чеки).

2.1.2. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности) выплачивается материальная помощь на основании письменного заявления;

2.1.3. Юбилярам, проработавшим в организации более 10 лет, оказывается материальная помощь (юбилейные даты – 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет, для женщин в том числе - 55 лет) по представлению руководителей структурного подразделения.

2.1.4. В случае смерти (гибели), в случае смерти бывшего работника (пенсионера), материальная помощь выплачивается одному из близких родственников на основании письменного заявления и подтверждающих документов (свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

2.1.5. В случае смерти (гибели) близких родственников (супруга, родителей, детей, братьев или сестер), материальная помощь выплачивается по письменному заявлению одного из работников и подтверждающих документов (свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

2.2. Решение об оказании работнику Организации материальной помощи принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

2.3. Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

2.4. Работникам Организации, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь на основании приказа руководителя.

2.5. Размер материальной помощи, оказываемой работникам организации, устанавливается в размере минимальной заработной платы по Тульской области

**Порядок
отнесения образовательных организаций к группам
по оплате труда руководителей и объемные показатели
деятельности государственных организаций Тульской области,
осуществляющих образовательную деятельность**

1. Отнесение государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организаций), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Государственные образовательные организации дополнительного профессионального образования Тульской области, государственные образовательные организации Тульской области, осуществляющие обучение с преимущественной коррекцией и реабилитацией, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

7. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации, учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе	30 15

		организаций; в других случаях	
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
13.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
18.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся,	Количество	0,1

	получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	обучающихся	
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
26.	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

8. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными	свыше 450	до 450	до 300	

	<p>классами; Организации с наличием групп дошкольного образования</p>				
3.	<p>Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); профессиональные образовательные организации</p>	свыше 400	до 400	до 300	
4.	<p>Организации, реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи</p>	свыше 350	до 350	до 300	